

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yaitu keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan dan mengantisipasi kesulitan yang timbul selama penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X) Budaya Organisasi, variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan dan variabel mediasi (M) *Organizational Citizenship Behavior*.

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan yang dipakai adalah metode survey. Metode pengumpulan datanya dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan populasinya yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu sampel respondennya karyawan tetap yang berjumlah 35 orang. Menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan teknik analisis deskriptif, analisis *Structural Equation Modeling*, uji outer model, goodness of fit dan uji hipotesis.

3.2. Definisi Operasional Variabel

1.2.1. Variabel Eksogen

Variabel Eksogen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (endogen), baik secara positif maupun negatif, yaitu jika terdapat

variabel eksogen, variabel endogen juga hadir dengan setiap unit kenaikan dalam variabel eksogen, dan terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel endogen (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah Budaya organisasi (X) merupakan sekumpulan norma dan nilai yang dianut oleh para karyawan sebagai landasan dalam berperilaku di organisasi.

Hotel Yusro Jombang memiliki 5 karakteristik Budaya Organisasi yang disebut sebagai 5R yaitu

1. Ringkas : Barang – barang yang tidak terpakai harap diringkas
2. Resik : Semua barang dan peralatan area kerja harus dalam kondisi bersih atau resik
3. Rapi : semua barang – barang dan peralatan harus tertata rapi
4. Rawat : semua barang – barang dan peralatan harus selalu dirawat
5. Rutin : semua barang – barang dan peralatan harus selalu dibersihkan dan dirawat secara rutin

1.2.2. Variabel Endogen

Variabel Endogen adalah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel ini dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Eksogen), (Sugiyono,2010). Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah

- a. Kinerja karyawan (Y) adalah perilaku karyawan dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51), mengemukakan indikator – indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan waktu (*Timeliness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawab. Karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau di terapi melalui pendidikan dan latihan faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
 5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan – hubungan yang harmonis di antara para karyawan dan atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.
- b. *Organizational Citizenship Behavior* (M) yaitu perilaku sukarela yang mana karyawan bekerja di luar tugas pokoknya tanpa adanya suatu paksaan.

Skala Morison (1995) merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik dalam mengukur *Organizational Citizenship Behavior*. Skala ini mengukur *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan dimensi dan pengukuran sebagai berikut :

- a. Dimensi 1 : *Altruism*
 1. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
 2. Membantu rekan kerja dalam pekerjaannya

3. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta
 4. Membantu mengerjakan tugas orang lain saat mereka tidak masuk
 5. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan masalah pekerjaan
 6. Menjadi relawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
- b. Dimensi 2 : *Civic virtue*
1. Menyimpan informasi tentang kejadian – kejadian maupun perubahan dalam organisasi
 2. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi
 3. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi
 4. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik bagi organisasi
- c. Dimensi 3 : *Conscientiousness*
1. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal dimulai tepat waktu setiap hari
 2. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon
 3. Tidak menghabiskan waktu pembicaraan di luar pekerjaan
 4. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari
- d. Dimensi 4 : *Courtesy*

1. Memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu image organisasi
 2. Memberikan perhatian terhadap pertemuan – pertemuan yang dianggap penting
 3. Membantu mengatur kebersamaan secara departmental
- e. Dimensi 5 : *Sportmanship*
1. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh atau menahan diri dari aktivitas – aktivitas mengeluh dan mengumpat
 2. Tidak mencari dan menemukan kesalahan dalam organisasi
 3. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proposinya

Tabel 3.1

Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-Kisi
Budaya Organisasi (X) Hotel Yusro	--	1. Ringkas	Karyawan memisahkan segala sesuatu yang diperlukan serta menyingkirkan yang tidak diperlukan dari tempat kerja
		2. Resik	Karyawan dibiasakan untuk menjaga kebersihan di tempat kerja
		3. Rapi	Karyawan menyimpan barang sesuai dengan tempatnya dan mendapatkannya kembali pada saat diperlukan dengan mudah.
		4. Rawat	Karyawan senantiasa memelihara barang dan peralatan kerja
		5. Rutin	Karyawan dibiasakan untuk selalu melakukan pengecekan terhadap barang – barang dan peralatan kerja

Organizational Citizenship Behavior (M) Skala Morison (1995)	<i>Altruism</i>	1. Membantu rekan kerja berhalangan atau istirahat	Karyawan membantu rekan kerja yang beristirahat
		2. Membantu rekan kerja dalam pekerjaannya	Karyawan membantu rekan kerja yang mempunyai pekerjaan lebih banyak
		3. Membantu orientasi karyawan baru	Karyawan membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta
		4. Membantu mengerjakan tugas orang lain yang tidak masuk	Dengan senang hati menggantikan tugas orang lain yang tidak masuk
		5. Membantu rekan kerja berkaitan dengan masalah pekerjaan	Karyawan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja berkaitan dengan masalah pekerjaan
		6. Menjadi relawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta	Karyawan rela mengerjakan sesuatu tanpa diminta
	<i>Civic virtue</i>	7. Menyimpan informasi tentang kejadian – kejadian maupun perubahan dalam organisasi	Karyawan mampu menyimpan informasi tentang kejadian – kejadian yang terjadi dalam organisasi
		8. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi	Karyawan peduli terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi
		9. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi	Karyawan ikut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi
		10. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik bagi organisasi	Karyawan memberikan saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi
	<i>Conscientiousness</i>	11. Tiba lebih awal	Karyawan datang sebelum jam kerja
		12. Berbicara seperlunya dalam	Karyawan hanya menerima telepon seperlunya

		percakapan di telepon	
		13. Tidak menghabiskan waktu pembicaraan di luar pekerjaan	Karyawan tidak membicarakan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan
		14. Tidak mengambil kelebihan waktu	Karyawan tidak membuang – buang waktu saat bekerja
	<i>Courtesy</i>	15. perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu <i>image</i> organisasi	Karyawan menjaga <i>image</i> organisasi
		16. Memberikan perhatian terhadap pertemuan – pertemuan yang dianggap penting	Karyawan mengikuti pertemuan penting yang diselenggarakan organisasi
		17. Membantu mengatur kebersamaan secara departmental	Karyawan bekerja sama tanpa membeda – bedakan tim
	<i>Sportmans hip</i>	18. Kemauan untuk bertoleransi	Karyawan mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja
		19. Tidak mencari dan menemukan kesalahan dalam organisasi	Karyawan menghindari kesalahan di dalam organisasi
		20. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proposinya	Karyawan tidak membesar – besarkan masalah yang terjadi dalam organisasinya

Kinerja Karyawan (Y) Mitchel dalam Sedarmayan	--	Kualitas Kerja	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan
		Ketepatan waktu	Waktu penyelesaian pekerjaan dan target waktu yang direncanakan
		Inisiatif	Kesadaran diri karyawan untuk melakukan sesuatu

ti (2001:51)	Kemampuan	Kemampuan yang dapat dikembangkan karyawan
	Komunikasi	Interaksi di antara para karyawan dan atasan

3.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:131). Skala likert mempunyai 5 tingkatan jawaban seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian jawaban akan diberikan nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,

2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Yusro Jombang yang berjumlah 80 karyawan.

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:82) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu

1. *Probability Sampling*

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster)*.

2. *Non probability sampling*

Non probability sampling teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel (Sugiyono, 2016:85). Alasan

menggunakan teknik ini karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti yaitu karyawan tetap cenderung melakukan kegiatan extra-role karena sebagai bentuk pengabdian terhadap organisasi, berbeda dengan karyawan kontrak yang hanya fokus pada tugas pokok saja selain itu didukung dengan penelitian terdahulu yang di mediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (Miftakhul Huda tahun 2018 Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasinal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening*) yakni hanya menggunakan karyawan tetap sebagai sampel. Adapun kriteria yang dijadikan sampel yaitu karyawan tetap Hotel Yusro Jombang sehingga sampel responden yang akan diteliti berjumlah 35 orang.

Tabel 3.3 Rincian Jumlah Karyawan Tetap Tiap Divisi

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan Tetap
1	House Keeping	13 orang
2	Marketing and Sales	3 orang
3	Food and Beverage	10 orang
5	Engineering	5 orang
6	Front Office	4 orang
Jumlah		35 orang

3.5. Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Ridwan, 2008). Berupa hasil penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain (Umar, 2008). Data berupa pustaka dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian berupa arsip tentang sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan.

2. Interview

Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melihat dokumen maupun catatan – catatan perusahaan.

4. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

3.6. Uji Instrument

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (kesalahan) suatu instrument, Suharsini (2006). Instrumen yang valid atau tepat dapat digunakan untuk mengukur obyek yang ingin diukur. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud agar tercapai kevalidannya.

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2007), dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila diperoleh hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Arikunto, 2002:171). Rumusnya adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,60) berarti butir-butir kuesioner semakin reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data-data yang diperoleh dengan mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan dan selanjutnya dianalisis sehingga memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti (Reza Amelia, 2013).

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$ $= \frac{5-1}{5} = 0,8$ <p>Sehingga range untuk hasil survey adalah 0,8</p>

Interpretasi Range Skor:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Cukup / Sedang

3,41– 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

(Sudjana, 2005)

3.7.2. Analisis SEM (Structural Equation Modeling)-PLS

Menurut Sholihin (2013), SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan permodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variansi dari variabel laten kriterion yang dapat dijelaskan oleh variabel laten predictor.

Secara Konseptual, SEM-PLS mirip dengan analisis regresi *ordinary least square* (OLS), karena bertujuan memaksimalkan variansi variabel endogen yang dapat terjelaskan dalam model. Dengan kata lain, tujuannya adalah memaksimalkan nilai R-squared dan meminimalkan residual atau kesalahan (error) prediksi. Selain itu tujuan yang hamper sama dengan regresi OLS tersebut, tujuan lain SEM-PLS adalah mengevaluasi kualitas data berdasarkan model pengukuran. Oleh karena itu, SEM-PLS dapat dipandang sebagai gabungan regresi dan analisis factor.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Analisa Permodelan Persamaan Struktural/*Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan WarpPLS.

3.8. Uji Outer Model

Model pengukuran atau outer model menyangkut pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, meliputi:

3.8.1. Convergent validity

Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Ghozali (2011), nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

3.8.2. Discriminant validity

Pengukuran indikator refleksif menurut *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* masing-masing indikator pada variabel terkait terbesar dikomparasikan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka disebutkan valid. Metode beda dengan mencocokkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) masing-masing variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model, andai *square root of average variance extracted* (AVE) variabel laten lebih banyak dari korelasi dengan semua variabel laten lainnya maka disebutkan mempunyai *discriminant validity* yang baik

Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0.50 dan dipandang valid.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i var(\epsilon_i)}$$

3.8.3. Composite reliability (CR)

Variabel laten dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 (Vincenzo,2010).

Untuk menentukan nilai *composite reliability* sebagai berikut :

$$CR = \frac{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^n \delta_i)}$$

Dimana λ_1 adalah *loading factor (convergent validity)*, dan $\text{var } \varepsilon(i) = 1 - \lambda_1^2$

3.8.4. Cronbach Alpha

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki koefisien alfa ≥ 0.6 (Solimun,2017).

3.9. Goodness of Fit (Inner Model)

Goodness of Fit yang dimaksud adalah indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2017) sedangkan menurut Ghozali (2014), *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi/sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan. Pada analisis dengan menggunakan WarpPLS, kriteria Goodness of Fit Model dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Model Fit dan *Quality Indices* Warp PLS

Model Fit and Quality Indices	Kriteria Fit
Average Path Coefficient (APC)	P<0,05
Average R-Squared (ARS)	P<0,05
Average Adjusted R-Squared (AARS)	P<0,05
Average Block VIF (AVIF)	Acceptable if ≤ 5 ; ideally $\leq 3,3$

Average Full Collinearity (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 ; ideally $\leq 3,3$
Tenenhous GOF (GOF)	Small $\geq 0,1$; Meidum $\geq 0,25$; Large $\geq 0,36$
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0,7$; ideally ≤ 1
R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0,9$; ideally ≤ 1
Statistical Supression Ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0,7$
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0,7$

Sumber : Solimun, 2017

3.10. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam memediasi variabel X terhadap Y. Dalam pengujian hipotesa dengan analisis regresi mediasi yaitu dengan menggunakan program Warp PLS. Berikut ini hipotesa yang akan diuji dalam penelitian, yaitu

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat

- b. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.