

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, terlebih dahulu perlu ditentukan objek penelitian. Menurut Umar (2014:303) objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu. Menurut Sugiyono (2012:38) pengertian objek penelitian adalah: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Objek penelitian ini adalah Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Menurut Nazir (2014:43) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah : “Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.”

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu sampai dua. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

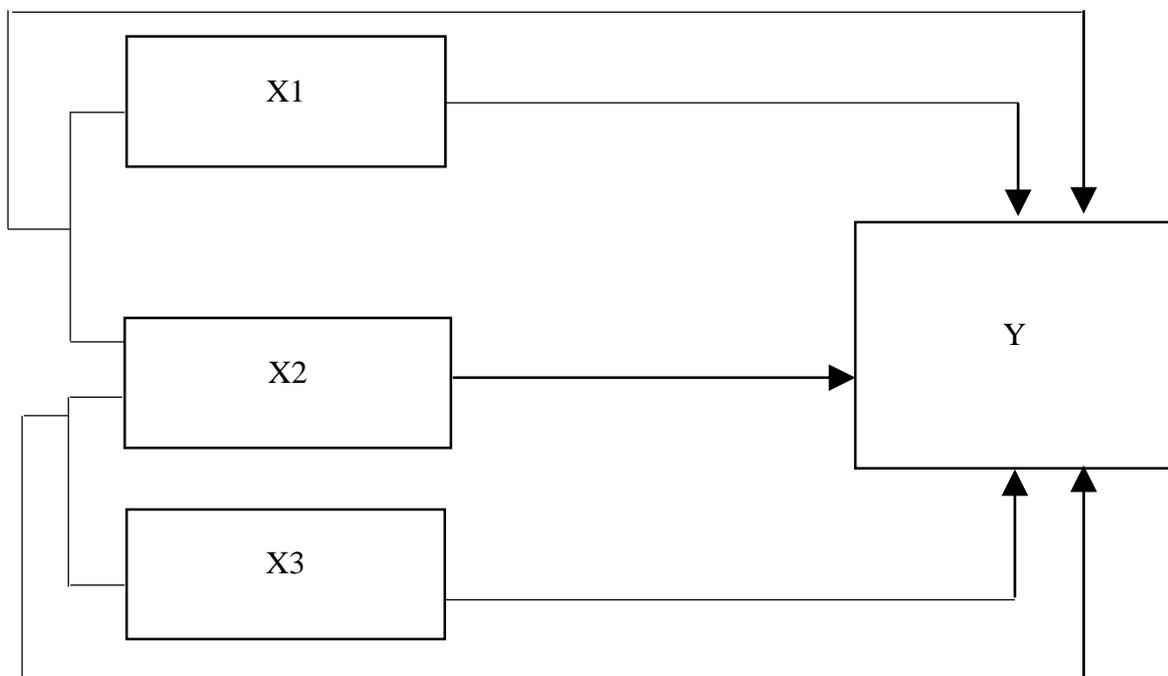
Sedangkan menurut Noor (2011:38) mendefinisikan Pendekatan kuantitatif yaitu: “merupakan metode untuk menguji teori- teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.” Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2010:45) menyatakan bahwa “Metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel bebas X1 dukungan organisasi, X2 kompetensi individu, X3 komunikasi interpersonal dan menggunakan variabel terikat Y kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel dukungan organisasi, kompetensi individu dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data dukungan organisasi, kompetensi individu dan komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan

dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan

3.2 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Nazir (2014:70) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Sedangkan menurut Noor (2011:107) “desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset. Suatu prosedur penting untuk informasi yang dibutuhkan untuk menyusun pemecahan masalah penelitian”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Langkah-langkah desain penelitian menurut Narimawati (2010:30) adalah :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian yang terjadi di divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dukungan organisasi, kompetensi individu dan kinerja karyawan.
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan penulis di divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena yang terjadi di divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sample dan Teknik pengumpulan data dukungan organisasi, kompetensi individu dan kinerja karyawan di divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

8. Melakukan analisis data mengenai informasi dukungan organisasi, kompetensi individu dan kinerja karyawan di divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-2	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-3	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-4	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-5	<i>Descriptive dan Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-6	<i>Descriptive dan Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan divisi pelayanan SDM kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung	<i>Cross Sectional</i>

Keterangan:

T-1 = Untuk mengetahui Dukungan Organisasi pada divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

T2 = Untuk mengetahui Kompetensi Individu pada divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

T3= Untuk mengetahui Komunikasi Interpersonal pada divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

T4 = Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

T5 = Untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

T6 = Untuk mengetahui Kompetensi Individu dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:38) adalah: “Suatu atribut yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Dukungan Organisasi Kompetensi Individu dan Komunikasi Interpersonal, maka variabelnya yaitu:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X1), (X2) dan (X3). Menurut Sugiyono (2012:39) Variabel independen atau Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Dukungan Organisasi (X1), Kompetensi Individu (X2) dan Komunikasi Interpersonal (X3).
2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y). Menurut Sugiyono (2012:39) mengemukakan bahwa Variabel dependen atau Variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel

bebas dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan melalui kuesioner. Adapun operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala
Dukungan Organisasi (X1)	Dukungan Organisasi merupakan cara perusahaan memberikan perhatian terhadap kontribusi karyawan dan kesejahteraan hidup karyawan. Kurnianingrum (2015:22)	1. Penghargaan	1. Tingkat pemberian penghargaan	Ordinal
		2. Pengembangan	2. Tingkat memberikan kesempatan promosi	Ordinal
		3. Kondisi Kerja	3. Tingkat kepuasan terhadap fasilitas perusahaan	Ordinal
		4. Kesejahteraan karyawan Kurnianingrum (2015:23)	4. Tingkat pemberian kesejahteraan karyawan	Ordinal
Kompetensi Individu (X2)	Kompetensi Individu merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Mangkunegara (2012:194)	1. Pengetahuan	1. Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan	Ordinal
		2. Keterampilan	2. Tingkat keterampilan penyelesaian tugas	Ordinal
		3. Sikap Mangkunegara (2012:196)	3. Tingkat perilaku dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
Komunikasi Interpersonal (X3)	Komunikasi interpersonal adalah interaksi	1. Keterbukaan	1. Tingkat keterbukaan berkomunikasi	Ordinal

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala
	verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain. De Vito (2013:8)	2. Empati	2. Tingkat kepedulian terhadap rekan kerja	Ordinal
		3. Sikap Mendukung	3. Tingkat sikap saling mendukung antar karyawan	Ordinal
		4. Sikap Positif De Vito (2013:9)	4. Tingkat saling menghargai perbedaan pendapat	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Setiawan (2014:147)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1. Tingkat ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2. Kesesuaian jam	2. Tingkat kesediaan mematuhi peraturan perusahaan	Ordinal
		3. Tingkat kehadiran	3. Tingkat kehadiran dalam satu periode	Ordinal
		4. Kerjasama antar karyawan	4. Tingkat kerjasama untuk menyelesaikan tugas	Ordinal
		5. Kepuasan kerja Setiawan (2014:150)	5. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani	Ordinal

3.2.2 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.2.1 Sumber Data

Dalam penelitian memiliki 2 sumber data yaitu sekunder dan primer yaitu:

1. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:137) sumber sekunder adalah: “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, data yang

berasal dari data kinerja karyawan. Jurnal, artikel, penelitian terdahulu, sesuai penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:137) adalah sebagai berikut : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Penulis menggunakan data primer langsung dari objek penelitian yang ada berada pada PT. Pos Indonesia. Guna mendapatkan data yang lebih akurat untuk penelitian. Berdasarkan wawancara dan kuesioner Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

3.2.2.2 Teknik Penentuan Data

Terlebih dahulu sebelum menentukan yang akan diteliti mengenai populasi dan sampel penulis akan mengemukakan apa yang dimaksud dari populasi dan sampel.

1. Populasi

Sugiyono (2012:80) menjelaskan: “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Menurut Narimawati (2008:161), pengertian populasi adalah “sebagai objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian” Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan divisi

pelayanan sumber daya manusia kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012:85) sampling jenuh atau sensus adalah: “sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan data sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 188).

Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya terbatas, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang berjumlah 33 orang dan terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Penulis untuk mendapatkan data primer mengenai penelitian ini dengan menggunakan Penelitian lapangan (*Field Research*), dengan cara meninjau

langsung terhadap lembaga atau instansi yang akan diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observation*)

Merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Observasi dalam penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

b. Wawancara atau *interview*

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan khususnya yang menyangkut pengaruh dari dukungan organisasi dan kompetensi individu implikasinya terhadap kinerja karyawan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa apa saja yang berkaitan dengan dengan dukungan organisasi dan kompetensi individu implikasinya terhadap kinerja karyawan. Adapun sumber informasi dalam penelitian ini adalah bapak Hasanul Usni sebagai kepala bagian divisi pelayanan sumber daya manusia kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:142) “Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Agar data yang diberikan sesuai dengan dilapangan, maka pengambilan data dilakukan langsung dengan 33 responden pada karyawan PT. Pos Indonesia

d. Dokumentasi

Merupakan proses pengumpulan data dengan mempelajari, menganalisa, dan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan berkaitan dengan pengaruh dukungan organisasi, kompetensi individu dan komunikasi interpersonal serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Dokumen dalam penelitian ini berupa data – data yang diberikan secara langsung oleh bapak Hasanul Usni sebagai kepala bagian divisi pelayanan sumber daya manusia kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

2. Data Sekunder

a. Studi kepustakaan

Mencari bahan referensi yang bersangkutan dengan penelitian guna mendukung dan mencapai suatu penelitian. Penulis menggunakan Buku sebagai bahan materi untuk membuat skripsi.

3.2.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data, menurut Sugiyono (2012:121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut : “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur”. Lebih lanjut uji validitas menurut Cooper dalam Narimawati (2010:42), validitas adalah : *”Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure”*.

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Adapun rumus dari korelasi *pearson* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(\sum X^2 - (X)^2) \times (\sum Y^2 - (Y)^2)}}$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:42)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Tabel 3.3
Penilaian Koefisien Validitas

Category	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber: Barker et al, dalam Fauzi (2016:70)

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyataan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment (r)*.

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment*. Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 20 for windows* dengan metode korelasi.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Dukungan Organisasi (X ₁)	1	0.706	0.300	Valid
	2	0.811	0.300	Valid
	3	0.645	0.300	Valid
	4	0.850	0.300	Valid
	5	0.855	0.300	Valid
	6	0.791	0.300	Valid
	7	0.781	0.300	Valid
	8	0.798	0.300	Valid
	9	0.723	0.300	Valid
Kompetensi Individu (X ₂)	1	0.836	0.300	Valid
	2	0.311	0.300	Valid
	3	0.743	0.300	Valid
	4	0.860	0.300	Valid
	5	0.901	0.300	Valid
	6	0.798	0.300	Valid
Komunikasi Interpersonal (X ₃)	1	0.474	0.300	Valid
	2	0.729	0.300	Valid
	3	0.840	0.300	Valid
	4	0.623	0.300	Valid
	5	0.584	0.300	Valid
	6	0.595	0.300	Valid
	7	0.774	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.872	0.300	Valid
	2	0.724	0.300	Valid
	3	0.583	0.300	Valid

	4	0.764	0.300	Valid
	5	0.805	0.300	Valid
	6	0.740	0.300	Valid
	7	0.731	0.300	Valid
	8	0.672	0.300	Valid
	9	0.669	0.300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Dukungan Organisasi, Kompetensi, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:3), reliabilitas adalah: “Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu”. Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung

reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan

rumus sebagai berikut:

$$\frac{2 \Gamma_b}{1 + \Gamma_1}$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:44)

Dimana:

Γ_1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel 3.5
Standar Penilaian untuk Reliabilitas

Karakteristik	Reliability
<i>Good</i>	0,80
<i>Acceptable</i>	0,70
<i>Marginal</i>	0,60
<i>Poor</i>	0,50

Sumber: Barker et al, dalam Fauzi (2016:70)

Selain valid instrumen penelitian juga harus andal, keandalan instrumen menjadi indikasi bahwa responden konsisten dalam memberikan tanggapan atas pernyataan yang diajukan. Seperti yang dikemukakan Barker *et al* (dalam Fauzi 2016:70) sekumpulan butir pernyataan yang mengukur variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Dukungan Organisasi (X_1)	0.878	0.70	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.889	0.70	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X_3)	0.777	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.843	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari r_{tabel} yaitu 0,70, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.3.3 Uji MSI

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala linkert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55) mengenai *Method of Successive* (MSI) adalah sebagai berikut: “*Method of Successive* (MSI) adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval.” Berdasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Dalam proses pengolahan data MSI

tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada *Microsoft Excel*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penggunaan MSI tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana:

<i>Means of Interval</i>	= Rata-Rata Interval
<i>Density at Lower Limit</i>	= Kepadatan batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= Kepadatan atas bawah
<i>Area Under Upper Limit</i>	= Daerah di bawah batas atas

3.2.4 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.4.1 Rancangan Analisis

Menurut Narimawati (2010:41), mengemukakan: “Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti”. Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana sebuah dukungan organisasi dan kompetensi individu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan kantor pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

- a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
- b. Dihitung total skor setiap variabel atau subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:45)

Dimana:

- Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- Skor Ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.
- Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 - 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2008:84)

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Menurut Nazir (2011:91) analisis verifikatif adalah sebagai berikut: “Metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga dapat dihasilkan pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”. Metode penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah yang berkaitan pengaruh dukungan organisasi dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan. Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = variabel dependen
- X1, X2 = variabel independen
- A = konstanta
- β_1, β_2 = koefisien masing-masing factor

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan

persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independe atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2011:181). Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-*rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolutresidual, selanjutnya meeresisikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi yang dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokolerasi (Singgih Santoso, 2012:241). Pada prosedur pendeteksian masalah autokolerasi dapat digunakan besaran *Durbin-Waston*. Untuk memeriksa ada tidaknya autokolerasi, maka dilakukan uji *Durbin-Watson*.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinierita*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada

multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, (Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

2. Analisis Korelasi

Dalam analisis kolerasi yang dicari adalah koefisien kolerasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

a. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Variabel yang diteliti adalah data rasio maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2012:248). Menurut Sugiyono (2012:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = Dukungan organisasi dan kompetensi individu

y = Kinerja karyawan

n = banyak sampel

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.6 dibawah ini.

Tabel 3.8
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.199	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.399	Korelasi yang rendah
0.40 – 0.599	Korelasi sedang
0.60 – 0.799	Korelasi kuat
0.80 – 1,000	Korelasi sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

b. Analisis Korelasi Berganda (Simultan)

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Menurut Sugiyono (2014:256) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$ = Koefisien Korelasi antara variabel X_1 dan X_2

r_{yx_1} = Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

r_{yx_2} = Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = Koefisien Korelasi X_1 terhadap X_2 r_{yx_1}

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap. Nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (r^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Dalam hal ini, terdapat dua analisis

koefisien yang dilakukan, yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien korelasi parsial.

a. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X1 (Dukungan Organisasi) variabel X2 (Kompetensi Individu) dan variabel X3 (Komunikasi Interpersonal) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) simultan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi berganda, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut :

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi Product Moment

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X1(Dukungan Organisasi) variabel X2 (Kompetensi Individu) dan variabel X3 (Komunikasi Interpersonal) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara parsial. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi parsial, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\mathbf{Kd = \beta \times Zero\ order \times 100\%}$$

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.2.4.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.2.4.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2014:250), menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai

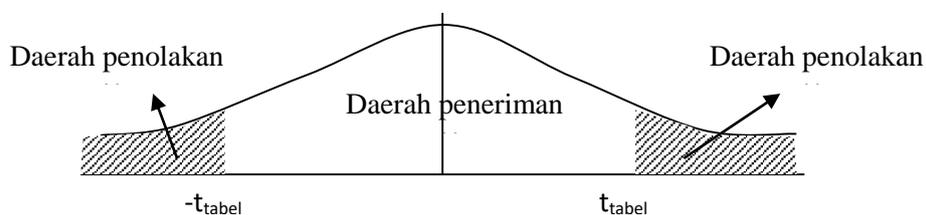
berikut:

- H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$
- H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Dukungan Organisasi (X1),

Kompetensi Individu (X2), Komunikasi Interpersonal (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: $\beta = 0$: Tidak terdapat Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H₁: $\beta \neq 0$: Terdapat Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂: $\beta = 0$: Tidak terdapat Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂: $\beta \neq 0$: Terdapat Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃: $\beta = 0$: Tidak terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃: $\beta \neq 0$: Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 3.2

Uji Daerah penolakan dan penerimaan Hipotesis pada Uji T (Parsial)

3.2.4.2.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh

Dukungan Organisasi dan Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Menurut Sugiyono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $k(n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $< \alpha$
- H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $> \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumusan *Pearson*. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0: \beta = 0$, Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu dan Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

$H_1: \beta \neq 0$, Dukungan Organisasi, Kompetensi Individu dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

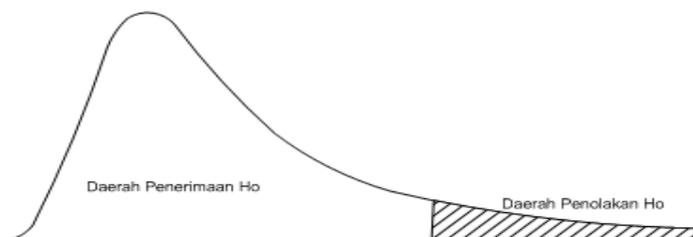
a. Penetapan tingkat signifikansi

Pegujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

b. Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1 :



Sumber: Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.3
Uji Daerah penolakan dan penerimaan Hipotesis pada Uji F (Simultan)