BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara-cara yang masuk akal, dapat diamati, dan menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif (kualitatif) dan metode verifikatif (kuantitatif). Menurut Sugiyono (2010: 14) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi subyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2010: 13) adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengukur pengaruh dari variabel independen (motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) baik secara parsial maupul simultan.

3.1.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan yang ada di lingkungan BNI KCU Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebas (*independent variable*) pertama adalah Motivasi (X_1), variabel bebas kedua adalah gaya kepemimpinan (X_2), serta variabel bebas ketiga adalah kompensasi (X_3), variabel bebas keempat adalah lingkungan kerja (X_4) dan variabel bebas

kelima adalah kompetensi (X_5). Sedangkan objek yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan.

Uma Sekaran (2010:2) mengemukakan, *research is simply the process of finding solutions to a problem after thorough study and analysis of the situational factors*. Lebih spesifik, Uma Sekaran (2010:3) menjelaskan, *business research as an organized, systematic, data-based, critical, objective, scientific inquiry, or investigation into a specific problem, undertaken with the purpose of finding answers or solutions to it.*

Populasi yang dijadikan unit pengamatan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BNI di KCU Bandung seluruhnya berjumlah 180 orang. Dalam pengamatan terhadap seluruh karyawan PT. BNI di KCU Bandung ini difokuskan pada motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2010:38) dalam buku "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian yang dapat dioperasionalisasikan untuk diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Suatu variabel digolongkan sebagai variabel bebas apabila dalam hubungannya dengan variabel lain berfungsi menerangkan atau mempengaruhi keadaan variabel terikat tersebut. Dalam hal ini yang merupakan variabel bebas pertama adalah Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) sebagai variable bebas kedua, Kompensasi (X_3) sebagai variabel bebas ketiga, lingkungan kerja (X_4) sebagai variabel bebas keempat, dan kompetensi (X_5) sebagai variabel bebas kelima.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Suatu variabel digolongkan variabel terikat atau tidak bebas apabila dalam hubungannya dengan variabel lain, keadaan variabel tersebut diterangkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam hal ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Variabel-variabel penelitian ini akan diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuisioner yang memenuhi persyaratan-persyaratan pengukuran dengan menggunakan skala likert. Setiap jawaban kuisioner akan diberikan skor dan skor yang diperoleh tersebut mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X1)	Menurut David C McClelland dalam Mangkunegara (2006:110) Kinerja seseorang ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal	- Need for Achievement - Need for Affiliation - Need for Power	- Tingkat pencapaian prestasi kerja - Tingkat dukungan dari rekan kerja - Tingkat pengaruh karyawan dalam pengambilan keputusan	ordinal
Gaya Kepemimpinan (X2)	Menurut Gary Yukl (2013) kepemimpinan adalah : *the assumption that it involves a process whereby*	- Kepemimpinan Direktif - Suportif - Partisipatif	- Tingkat pengaruh - Tingkat penyampaian motivasi - Tingkat pemberian inspirasi	ordinal

	intentional influence is exerted over other people to guide, structure, and facilitate activities and relationships in a group or organization.	- Transformational	- Tingkat perhatian yang diberikan oleh pemimpin	
Kompensasi (X3)	Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	- Gaji - Tunjangan - Insentif	- Tingkat ketepatan pembayaran gaji - Tingkat pemberian insentif - Tingkat kesesuaian tunjangan	ordinal
Kompetensi (X4)	Kompetensi menurut Wibowo dalam Ratnasari (2016) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut.	- Kemampuan kognitif - Kemampuan Interpersonal - Kemampuan Individu	- Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan - Tingkat kemampuan karyawan bekerja-sama - Tingkat kepercayaan diri karyawan	Ordinal

Lingkungan Kerja (X5)	Menurut Sedarmayanti dalam Rismawati (2016) mengatakan bahwa sebuah lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dimana pegawai dapat bekerja optimal, aman, dan nyaman.	- Lingkungan fisik - Lingkungan Mental - Lingkungan Sosial	- Tingkat kenyamanan kondisi tempat kerja - Tingkat kekeluargaan dalam hubungan kerja - Tingkat kerjasama dalam hubungan kerja	Ordinal
Kinerja (Y)	Moehirono (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.	- Quantity of work - Job Knowledge - Quality of Work - Personal Qualities	- Tingkat keberhasilan suatu pekerjaan - Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu - Tingkat kesesuaian pengetahuan dan kemampuan - Tingkat integritas dalam bekerja	Ordinal

Sumber : Olah data peneliti, 2018

3.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua jenis data :

1. **Data Primer**

Menurut Narimawati (2007:76) data primer merupakan data yang diambil dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. Untuk penelitian ini peneliti memperoleh data primer dari berbagai sumber, diantaranya dengan teknik wawancara dan kuesioner.

a. **Wawancara**

One method of collecting data is to interview respondents to obtain information on the issues of interest (Uma Sekaran, 2010:186). Penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Informasi tersebut berupa hal yang berkaitan dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja.

b. **Kuesioner**

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban bernilai 5 sampai dengan 1. Kuesioner berisi daftar pernyataan yang ditujukan kepada responden mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Data Sekunder

Menurut Narimawati (2007: 76) data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, menelaah dokumen-dokumen seperti literatur dan buku-buku untuk mendapatkan landasan teori, jurnal, dan informasi mengenai penelitian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. Dalam hal ini, sumber data sekunder yang digunakan adalah

mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2 Teknik Penentuan Data

Unit pengamatan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. BNI KCU Bandung dan unit analisisnya kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tahap awal yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di lingkungan operasional PT. BNI KCU Bandung. Pada survey yang dilakukan dengan metode pengisian kuesioner ini, karyawan dan pemimpin cabang juga dilibatkan sebagai bagian dari pejabat penilai dalam mengukur variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan pertimbangan jenis kategori penilaian oleh anggota tim dan rekan kerja.

3.4 Teknik Pengujian Data

3.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep

Menurut Sugiyono (2011:121) uji validitas merupakan ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Rumus korelasi *product moment* menurut Sugiyono (2011:183) adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left(n\sum x^2 - (\sum x)^2\right)\left(n\sum y^2 - (\sum y)^2\right)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Menunjukkan korelasi antara dua variabel

N = Banyaknya responden

Y = Skor total

X = Skor pertanyaan

xy = Jumlah skor pertanyaan dikalikan jumlah responden

Dari rumus di atas bahwa data penelitian bisa dikatakan valid jika r hitung lebih besar daripada r tabel dengan taraf signifikan 0,05. (Sugiyono, 2011:126). Dari data kuisioner yang telah dianalisis menggunakan SPSS dihasilkan uji validitas seperti pada gambar dibawah ini :

Tabel 3.2
Uji Validitas variabel Motivasi (X1)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
P1	0,527	0,396	Valid
P2	**0,398**	0,396	Valid
P3	0,401	0,396	Valid
P4	**0,680**	0,396	Valid
P5	0,655	0,396	Valid
P6	0,526	0,396	Valid
P7	0,649	0,396	Valid

pada jumlah sampel 25, r tabel = 0,396

Dari tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel motivasi (X1) dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dengan melihat dari hasil r hitung yang lebih besar daripada r tabel yakni 0.396. Dengan skor r hitung tertinggi adalah 0.680 dan r hitung terendah 0.398.

Tabel 3.3
Uji Validitas variabel gaya kepemimpinan (X2)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
P1	**0,479**	0,396	Valid
P2	0,581	0,396	Valid
P3	0,490	0,396	Valid
P4	**0,825**	0,396	Valid
P5	0,782	0,396	Valid
P6	0,741	0,396	Valid

pada jumlah sampel 25, r tabel = 0,396

Berdasarkan hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X2) yang tercantum dalam tabel 3.3, dapat dinyatakan bahwa seluruh item tersebut valid. Hal tersebut dikarenakan seluruh r hitung untuk variabel gaya kepemimpinan lebih besar dibandingkan r tabel, dengan r hitung tertinggi adalah 0,845 dan r hitung terendah adalah 0,479.

Tabel 3.4
Uji Validitas variabel Kompensasi (X3)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
P1	**0,503**	0,396	Valid
P2	**0,862**	0,396	Valid
P3	0,852	0,396	Valid

pada jumlah sampel 25, r tabel = 0,396

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan r hitung lebih besar daripada r tabel dengan r hitung tertinggi adalah 0,862 dan r hitung terendah yaitu 0,503.

Tabel 3.5
Uji Validitas variabel kompetensi (X4)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
P1	0.408	0,396	Valid
P2	**0.398**	0,396	Valid
P3	0.408	0,396	Valid

pada jumlah sampel 25, r tabel = 0,396

Dengan melihat hasil uji validitas dalam tabel 3.5, seluruh item pertanyaan untuk variabel kompetensi (X4) dapat dinyatakan valid. Hal tersebut melihat r hitung yang lebih besar daripada r tabel dengan r hitung tertinggi adalah 0.408 dan r hitung terendah adalah 0.398.

Tabel 3.6
Uji Validitas variabel lingkungan kerja (X5)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
P1	0.714	0,396	Valid
P2	**0.772**	0,396	Valid
P3	**0.551**	0,396	Valid

pada jumlah sampel 25, r tabel = 0,396

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X5) dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan r hitung yang lebih besar daripada r tabel dengan r hitung tertinggi adalah 0,772 dan r hitung terendah adalah 0.551.

Tabel 3.7
Uji Validitas variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
P1	**0.820**	0,396	Valid
P2	0.777	0,396	Valid
P3	0.780	0,396	Valid
P4	**0.776**	0,396	Valid

pada jumlah sampel 25, r tabel = 0,396

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan r hitung yang lebih besar daripada r tabel dengan r hitung tertinggi adalah 0,820 dan r hitung terendah adalah 0.776.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan berkali-kali pada kondisi dan waktu yang berbeda.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2011:121) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,7. Setelah hasil kuisioner dianalisis dan diuji reliabilitasnya menggunakan SPSS, menghasilkan reliabilitas seperti gambar dibawah ini :

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Titik kritis	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,780	0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,824	0,7	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,844	0,7	Reliabel
Kompetensi (X4)	0,768	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X5)	0,840	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,857	0,7	Reliabel

Dari tabel 3.7 dapat dilihat hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar daripada 0.7. Sehingga dari masing-masing item kuisioner reliabel atau handal untuk mengukur variabelnya.

3.5 Perancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian. Analisis verifikatif berupa uji kecocokan model penelitian.

3.5.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskripif adalah analisis yang digunakan untuk mendapatkan penjelasan yang lebih mendalam terkait variabel yang diteliti. Analisis ini digunakan untuk melihat variabel faktor penyebab. Menurut Sugiyono (2012:35) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variable satu dengan yang lain.

Analisis deskriptif dapat disimpulkan sebagai sebuah metode yang bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan di lapangan secara sistematis dengan fakta-fakta dengan interpretasi yang tepat dan data yang saling berhubungan, serta bukan hanya untuk mencari kebenaran mutlak tetapi pada hakikatnya mencari pemahaman observasi.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban bernilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban tiap pernyataan pada kuesioner mengenai motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung. Karena data berskala ordinal, maka selanjutnya nilai (skor) dari alternatif jawaban dijumlahkan untuk setiap responden. Jawaban responden kemudian diberi skor menggunakan skala likert.

Pengkategorian tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian sesuai dengan pernyataan. Untuk menentukan kategori skor jawaban terlebih dahulu harus ditentukan nilai intervalnya, yaitu sebagai berikut:

a. Skor minimun dalam persentase

= Skor minimum/skor maksimum x 100%

= 1/5 x 100% = 20%

b. Skor maksimun dalam persentase

= Skor maksimum/skor maksimum x 100%

= 5/5 x 100% = 100%

c. Interval dalam persentase

= Skor maksimum – skor minimum

= 100% - 20% = 80%

d. Jarak interval dalam persentase

= Interval/jenjang

= 80% / 5 = 16%

Sehingga pengkategorian skor jawaban atas tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Skor	Kriteria					
	Motivasi	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Kinerja
20% - 35,99%	Sangat Rendah	Sangat Kurang Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Nyaman	Sangat Rendah
36% - 51,99%	Rendah	Kurang Baik	Rendah	Rendah	Tidak Nyaman	Rendah
52% - 67,99%	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
68% - 83,99%	Tinggi	Baik	Tinggi	Tinggi	Nyaman	Tinggi
84% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Nyaman	Sangat Tinggi

3.5.1.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan menguji hubungan antara variabel penelitian. Analisis verifikatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Analisis verifikatif pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI KCU Bandung. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara *variable independent* (X) dan *variable dependent* (Y) disebut dengan persamaan regresi.

Menurut Sugiyono (2010: 277) analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Formulasi analisis regresi berganda yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

$$Y = c + aX_1 + bX_2 + cX_3 + dX_4 + eX_5$$

Dimana:

Y = Variabel Y (kinerja pegawai)

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Kompensasi

X4 = Lingkungan kerja

X5 = Kompetensi

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), kompensasi (X3), kompetensi (X4), lingkungan kerja (X5) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen. Kriteria uji koefisien regresi dari variabel X terhadap variabel Y, adalah sebagai berikut:

H_0 : variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

H_a : variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai thitung dengan t_{tabel} sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya koefisien regresi signifikan.

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya koefisien regresi tidak signifikan.

3.5.2.1 Perhitungan tingkat signifikansi regresi berganda secara simultan:

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen secara simultan. Kriteria uji koefisien regresi dari variabel X secara simultan terhadap variabel Y, adalah sebagai berikut:

H_0 : variabel X secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

H_a : variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya koefisien regresi signifikan.

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya koefisien regresi tidak signifikan.