

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

B. Populasi dan Sampel

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 kesimpulannya.² Populasi dalam penelitian ini adalah 353.199 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³ Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁴ Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Bandung : Alfabeta, 2018), 14.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 117.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 118.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 122.

tertentu.⁵ Adapun kriteria responden yang akan diteliti yaitu :

- a. Karyawan yang lahir tahun 1982 sampai tahun 2000.
- b. Karyawan beragama Islam.
- c. Pimpinan atau atasan beragama Islam.
- d. Karyawan yang bekerja di Kabupaten Pati.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan kesalahan 5 % yaitu sebesar 348 sampel.⁶

C. Desain dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur atau memanipulasi suatu variabel. Definisi operasional memberi batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut.⁷ Variabel 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.⁸

1. Variabel Independent

Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent.⁹ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Spiritual Leadership* (X1)

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan.

- b. *Workplace Spirituality* (X2)

Workplace spirituality tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 124.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 128.

⁷ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), 12.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 61.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 61.

menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

c. *Islamic Work Ethic* (X3)

Islamic work ethic merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang mengenai kerja dan kerja keras.

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.¹⁰ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yaitu tindakan sukarela individu yang sesuai dengan syari'at Islam dan hanya mengharapkan *falah* atau ridha Allah.

Tabel 3.1. Variabel Independen

Variabel	Indikator	Referensi	Skala
<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vision</i> 2. <i>Hope / Faith</i> 3. <i>Altruistic Love</i> 	Abdul Hakim & Azlimin, (2015), Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Spiritual Survival</i> serta <i>Workplace Spirituality</i> dengan <i>Moderating Individual Spirituality</i>	Likert
<i>Workplace Spirituality</i> (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Meaningful work</i> 2. <i>Sense of community</i> 3. <i>Alignment of Value</i> 	Siti Nur Azizah, (2018), Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Quality Work Life</i> sebagai Pemoderasi	Likert
<i>Islamic Work Ethic</i> (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work intentions</i> 2. <i>Trusteeship</i> 3. <i>Work type</i> 4. <i>Work result of islamic</i> 	Fawzi Rizki Pradana & Mikhriani, (2017), Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Aparatur Negara (Studi Di	Likert

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 61.

	<p><i>ummah</i></p> <p>5. <i>Justice and fairness</i></p> <p>6. <i>Cooperation and collaboration</i></p> <p>7. <i>Work as the only sources of ownership</i></p>	Kantor Kementerian Agama (Kebumen)	
--	---	------------------------------------	--

Sumber : Jurnal yang diolah

Tabel 3.2. Variabel Dependen

Variabel	Indikator	Referensi	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<p>1. <i>Altruism</i></p> <p>2. <i>Civic Virtue</i></p> <p>3. <i>Advocating High Moral Standards (Dakwah)</i></p> <p>4. <i>Removal of Harm (Raf'al Haraj)</i></p>	Allya Roosallyn Assyofa, (2016), Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Perilaku Ekstra Peran (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dalam Perspektif Islam (Studi Pada Sinergi Foundation)	Likert

Sumber : Jurnal yang diolah

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.¹¹

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 24 dengan data awal sebanyak 30 responden dengan 37

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 173.

pertanyaan. Adapun hasil pengujiannya dapat diperhatikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3. Uji Validitas Instrumen

<i>Spiritual Leadership (X1)</i>					
No.	Pertanyaan	Mean	r Hitung	N	Keputusan
<i>Vision</i>					
1.	<i>My Organisation's vision inspires my best performance</i> (Visi organisasi saya menginspirasi untuk menampilkan performa terbaik).	4.00	.788	30	Valid
2.	<i>I have faith in my organisation's vision for its employees</i> (Saya percaya bahwa visi organisasi berguna untuk karyawan).	4.00	.788	30	Valid
<i>Hope / Faith</i>					
3.	<i>I persevere and exert extra effort to help my organisation succeed because i have faith in what it stands for</i> (Saya bertahan dan bersedia mengerahkan usaha ekstra untuk mengembangkan organisasi karena saya memiliki harapan pada organisasi).	4.03	.669	30	Valid

- | | | | | | |
|----|---|------|-------------|----|-------|
| 4. | <i>I always do my best in my work because i have faith in my organisation and its leaders</i> | 3.87 | .776 | 30 | Valid |
|----|---|------|-------------|----|-------|

(Saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan karena memiliki harapan terhadap organisasi dan pemimpin).

Altruistic Love

- | | | | | | |
|----|--|------|-------------|----|-------|
| 5. | <i>The Leaders in my organisation are honest</i> | 3.83 | .874 | 30 | Valid |
|----|--|------|-------------|----|-------|

(Para pemimpin di organisasi ini jujur).

- | | | | | | |
|----|---|------|-------------|----|-------|
| 6. | <i>The leaders in my organisation have the courage to stand up for their people</i> | 3.53 | .900 | 30 | Valid |
|----|---|------|-------------|----|-------|

(Para pemimpin di organisasi ini memiliki keberanian untuk berdiri di depan dan melindungi karyawan).

Diterjemahkan dari: Phuong, N.V., Khoa, T.T., Khanh, H.D., and Ho, P.D. (2018). *The role of leader's spiritual leadership on organisation outcomes*. Asian Academy of Management Journal, 23(2), 45-68.
<https://doi.org/10.21315/aamj2018.23.2.3>

Workplace Spirituality (X2)

No.	Pertanyaan	Mean	r Hitung	N	Keputusan
<i>Meaningful Work</i>					
7.	<i>People in my team/group feel as if they were part of a family</i> (Orang-orang di tim menganggap kita adalah keluarga).	3.60	.968	30	Valid
8.	<i>I feel that the members of my team/group support each other</i> (Saya merasa bahwa anggota di tim saling peduli satu sama lain).	3.67	1.061	30	Valid
<i>Sense of Community</i>					
9.	<i>When working, i feel helpful for the whole society</i> (Ketika bekerja, saya merasa bermanfaat bagi masyarakat umum).	3.77	1.104	30	Valid
10.	<i>I experience joy in my work</i> (Saya menikmati pekerjaan saya).	3.73	1.202	30	Valid

Alignment of Value

11. *I feel positive about the values prevailing in my organization* 3.57 **1.165** 30 Valid

(Saya sependapat dengan nilai-nilai yang berlaku di organisasi).

12. *My organization respects my "inner life"* 3.77 **.858** 30 Valid

(Organisasi saya menghormati "kehidupan batin").

Diterjemahkan dari : Armenio Rego & Miguel Pina e Cunha.(2008). *Workplace Spirituality and Organizational Commitment : an Empirical Study*. Journal of Organizational Change Management. Vol. 21 No. 1, 2008. Pp. 53-75. DOI 10.1108/09534810810847039.

Islamic Work Ethic (X3)

No.	Pertanyaan	Mean	r Hitung	N	Keputusan
13.	<i>Laziness is a vice</i> (Kemalasan adalah buruk)	4.03	.964	30	Valid
14.	<i>Dedication to work is a virtue</i> (Dedikasi terhadap pekerjaan adalah baik).	4.13	.819	30	Valid
15.	<i>Good work benefits both one's self and</i>	4.03	.809	30	Valid

others

(Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain).

- | | | | | | |
|-----|--|------|-------------|----|-------|
| 16. | <i>Justice and generosity in the work place are necessary conditions for society's welfare</i> | 4.03 | .809 | 30 | Valid |
|-----|--|------|-------------|----|-------|

(Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan).

- | | | | | | |
|-----|---|------|-------------|----|-------|
| 17. | <i>Producing more than enough to meet one's needs contributes to the prosperity of society as a whole</i> | 3.77 | .971 | 30 | Valid |
|-----|---|------|-------------|----|-------|

(Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kemakmuran bagi karyawan secara keseluruhan).

- | | | | | | |
|-----|---|------|--------------|----|-------|
| 18. | <i>One should carry work out to the best of one's ability</i> | 3.70 | 1.022 | 30 | Valid |
|-----|---|------|--------------|----|-------|

(Seseorang harus melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang

terbaik).

19.	<i>Work is not an end in it self but a means to foster personal growth and social relations</i>	3.53	1.137	30	Valid
	(Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial).				
20.	<i>Life has no meaning without work</i>	3.53	.860	30	Valid
	(Hidup tidak berarti tanpa bekerja).				
21.	<i>More leisure time is good for society</i>	3.90	.845	30	Valid
	(Lebih banyak waktu luang (untuk santai-santai) adalah tidak baik).				
22.	<i>Human relations should be emphasize and encourage</i>	3.90	1.029	30	Valid
	(Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar).				
23.	<i>Work enables man to control nature</i>	3.97	1.033	30	Valid
	(Bekerja				

	memungkinkan seseorang mengendalikan keadaan hidup).				
24.	<i>Creative work is a source of happiness and accomplishment</i>	3.83	1.020	30	Valid
	(Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan).				
25.	<i>Any person who works is more likely to get ahead in life</i>	4.00	.743	30	Valid
	(Siapa saja yang bekerja akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan).				
26.	<i>Work gives one the chance to be independent</i>	3.67	1.028	30	Valid
	(Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri).				
27.	<i>A successful person is the one who meets deadlines at Work</i>	3.70	1.055	30	Valid
	(Seseorang yang sukses adalah orang yang dapat memenuhi target di dalam pekerjaannya).				
28.	<i>One should constantly work hard to meet</i>	3.93	.828	30	Valid

responsibilities

(Seseorang seharusnya terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya).

29.	<i>The value of work is delivered from the accompanying intention rather than its result</i>	3.53	1.008	30	Valid
-----	--	------	--------------	----	-------

(Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada oleh hasil kerjanya).

Diterjemahkan dari: Wahibur Rokhman. (2010). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. EJBO *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No. 1.

Organizational Citizenship Behavior (Y)

No.	Pertanyaan	Mean	r Hitung	N	Keputusan
<i>Altruism</i>					
30.	<i>I sincerely help my co-workers for the sake of gaining Allah's pleasure</i>	3.97	.414	30	Valid
	(Saya tulus membantu rekan kerja demi mendapatkan ridho Allah).				
31.	<i>For the sake of Allah, I accept responsibilities that are not a prescribed</i>	3.63	.765	30	Valid

part of my job

(Demi Allah, saya menerima tanggung jawab yang bukan bagian dari pekerjaan saya).

Civic Virtue

32.	<i>I participate actively in organisation's meetings</i>	4.13	.629	30	Valid
-----	--	------	-------------	----	-------

(Saya berpartisipasi aktif dalam pertemuan organisasi).

33.	<i>If I find my organisation not doing the right thing, i feel obligated to make a positive change</i>	3.77	.568	30	Valid
-----	--	------	-------------	----	-------

(Jika saya menemukan organisasi saya tidak melakukan hal yang benar, saya berkewajiban untuk membuat perubahan positif).

Advocating High Moral Standards (Da'wah)

34.	<i>I encourage co-workers to observe islamic teachings whilst doing their jobs</i>	3.73	.785	30	Valid
-----	--	------	-------------	----	-------

(Saya menganjurkan rekan kerja untuk mengamalkan ajaran Islam dalam bekerja).

- | | | | | | |
|-----|--|------|-------------|----|-------|
| 35. | <i>I humbly advice my co-workers about Islam</i> | 3.90 | .759 | 30 | Valid |
|-----|--|------|-------------|----|-------|

(Saya memberi nasihat kepada rekan kerja dengan rendah hati).

Removal of Harm (Raf' al Haraj)

- | | | | | | |
|-----|---|------|-------------|----|-------|
| 36. | <i>I speak nice of my organization even if i do not like its policies</i> | 3.67 | .844 | 30 | Valid |
|-----|---|------|-------------|----|-------|

(Saya membicarakan hal baik tentang organisasi meskipun saya tidak suka dengan kebijakan di organisasi).

- | | | | | | |
|-----|--|------|-------------|----|-------|
| 37. | <i>For Allah's sake, I encourage my co-workers to respect the organisation even though I am against its policies</i> | 3.50 | .820 | 30 | Valid |
|-----|--|------|-------------|----|-------|

(Demi Allah, saya menganjurkan rekan kerja untuk menghormati organisasi meskipun saya menentang kebijakannya).

Diterjemahkan dari: Naail Mohammed Kamil., dkk. (2014). *Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP) : Empirical Analysis of Business Organisations in Southeast Asia*. Asian Academy of Management Journal, Vol. 19, No.1, 17-46

Sumber : Data diolah

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini dilakukan melalui cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel t hitung dengan nilai N sebesar 30 adalah 0,349. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel (0,349) yang artinya semua item soal angket tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.4. Uji Reabilitas Instrumen
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,892	37

Sumber : Data diolah

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten dan jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Berdasarkan Tabel 3.4 di atas menunjukkan data bahwa nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 atau 0,892 $>$ 0,60, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Metode ini merupakan metode pengumpulan data primer karena bersumber dari jawaban responden atas beberapa pertanyaan tentang *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *islamic work ethic* dan *organizational citizenship*

behavior. Data dikumpulkan dengan cara mengantarkan langsung ke alamat responden dan juga melalui teman ke teman sesama karyawan muslim generasi milenial di Kabupaten Pati. Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan tertutup yang terdiri dari serangkaian pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju mendapat skor 1
- b. Tidak setuju mendapat skor 2
- c. Netral mendapat skor 3
- d. Setuju mendapat skor 4
- e. Sangat setuju mendapat skor 5

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS 24.

1. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov – Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan (sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF adalah sebagai berikut :

- a. Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance
 - 1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
 - 2) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF

- 1) Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan (sig.) > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikan (sig.) < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik regresi berganda, yang merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas. Secara fungsional, model regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana,

Y: *Organizational Citizenship Behavior*

a : Konstanta

X₁: *Spiritual Leadership*

X₂: *Workplace Spirituality*

X₃: *Islamic Work Ethic*

b₁...b₃: Koefisien Regresi dari variabel Independent atau X₁...X₃

5. Uji F (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - 1) Jika nilai f hitung > f tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - 2) Jika nilai f hitung < f tabel maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Berdasarkan nilai signifikan hasil SPSS
 - 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - 2) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

6. Uji T (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel.
 - 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Berdasarkan nilai signifikan hasil SPSS
 - 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - 2) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

