

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Definisi Oprasional Variabel

Variabel dalam penelitian adalah kualitas, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau kegiatan. Untuk mencapai tujuan pengambilan kesimpulan, peneliti menentukan faktor-faktor yang akan dipertimbangkan dan dievaluasi. Dalam sugiyono (2020:67) Definisi operasional variabel mencakup variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang terdapat didalam penelitian.

##### 1. Variabel *Independent* (Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai anteseden, stimulus, atau prediktor. Variabel ini dikenal dengan istilah “bebas” dalam bahasa Indonesia yang juga sering disebut sebagai “eksogen” yaitu variabel yang mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap perubahan atau munculnya variabel terikat (Sugiyono, 2020:69). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah Beban Kerja dan Stres Kerja

##### a. Beban Kerja sebagai (X1)

Beban kerja yakni segala jenis pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan dengan batas waktu penyelesaian (Koesomowidjojo, 2017).

Ada 3 indikator beban kerja Menurut Koesomowidjojo (2017) bahwa ada beberapa indikator beban kerja yang mencakup beberapa aspek yaitu :

#### 1) Kondisi Pekerjaan

Dimana seorang karyawan harus memahami lebih dalam posisi pekerjaan yang sudah di tetapkan maupun di pilih. Mereka juga harus memiliki rasa tanggung jawab atas tugas – tugas yang di berikan untuk mencapai target yang sudah di tetapkan.

#### 2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dapat meminimalisir kerja karyawan, namun ada beberapa perusahaan ataupun organisasi yang tidak ada aturan jam kerja ataupun tidak konsisten dalam penggunaan waktu kerja, yang mengakibatkan karyawan memiliki waktu yang sempit dan cenderung berlebihan dalam menyelesaikan masalah.

#### 3) Target yang Harus Dicapai

Hal ini merupakan penentuan seberapa lama waktu yang di butuhkan setiap pekerja dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang di jalankan. Dibeberapa perusahaan menetapkan target kerja yang harus dicapai yang secara tidak langsung menjadi beban bagi karyawan. Karena semakin banyak volume pekerjaan yang harus di jalankan, semakin sempit waktu penyelesaian.

b. Stres Kerja sebagai (X2)

Stres kerja yakni kondisi dinamis yang dihadapi seseorang ketika menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang dikerjakan pada saat bersamaan, hasilnya tidak pasti tetapi sangat penting (Robbins & Judge, 2014).

Ada 5 indikator stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas merupakan suatu syarat, berkaitan dengan harapan, kebutuhan, yang ditetapkan oleh perusahaan atau pemberi kerja terhadap karyawan saat mereka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang mencakup sebagai tuntutan kerja yaitu kualifikasi, keterampilan, kinerja, etika, dan sikap kerja yang penting untuk realisasi tujuan organisasi.

2) Tuntutan Peran

Merupakan ekspektasi yang harus di penuhi oleh pekerja dalam menjalankan peran dan tugasnya di suatu organisasi maupun di perusahaan sesuai dengan posisi yang di jalani dan harus memahami tugasnya. Agar tidak terjadi konflik peran yang menimbulkan kebingungan dan mengakibatkan stres berakibat pada menurunnya performa kinerja.

### 3) Struktur Organisasi

Merupakan bagaimana cara perusahaan dalam mengatur penjadwalan, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang sudah di koordinasikan. Apabila koordinasi yang di jalankan baik dan jelas dapat mempercepat pengambilan keputusan, dan mengetahui apakah setiap karyawan memahami peran dan tugas nya dalam mencapai tujuan perusahaan

### 4) Kepemimpinan

Bagaimana seorang bisa mengarahkan timnya untuk mencapai tujuan bersama dalam bekerja, setiap pemimpin punya gaya kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin yang baik harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan positif, memastikan setiap anggota ataupun pekerja nya bisa berkembang, nyaman, merasa aman agar bisa bekerja semaksimal mungkin

### 5) Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang timbul dalam interaksi di tempat kerja yang berdampak pada kinerja. Tuntutan antar pribadi ini sumbernya berasal dari atasan, rekan kerja, pelanggan, serta ekspektasi yang harus di penuhi dalam pekerjaannya.

## 2. Variabel *Dependent* (Terikat)

Menurut Sugiyono (2020:69) variabel dependen dapat disebut sebagai konsekuen, variabel kriteria, atau variabel output. Dalam bahasa Indonesia, ini dikenal sebagai variabel terikat. Variabel yang dipengaruhi dari adanya variabel bebas disebut variabel terikat. Salah satu istilah untuk variabel terikat adalah variabel endogen. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan adalah variabel yang terikat.

### a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis & Jackson (2006) Ada 5 indikator kinerja karyawan yaitu yang terdiri dari :

#### 1) Kuantitas

Merupakan baik buruknya hasil dari suatu pekerjaan yang di kerjakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu yang sudah sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

#### 2) Kualitas

Seberapa lama karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai target dan kepuasan pelanggan dalam melayani dan menjalankan peran serta tugasnya yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

#### 3) Keandalan

Merupakan kemampuan karyawan atau kurir dalam menjalankan tugasnya secara konsisten dengan minim kesalahan

serta dapat di andalkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan mampu mengerjakan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan.

#### 4) Kehadiran

Dalam hal ini menjelaskan bahwa bagaimana seseorang karyawan konsisten hadir dalam menjalankan tugasnya sesuai jadwal yang telah di atur dan di tetapkan. Kehadiran yang baik menunjukan bahwa karyawan tersebut dapat di andalkan dan siap untuk bekerja dan berkontribusi secara aktif , begitupun sebaliknya jika kehadirannya kurang di siplin maka akan mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.

#### 5) Kemampuan bekerja sama

Merupakan sejauh mana karyawan mampu berkolaborasi atau bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan dalam proses kelancaran tugas dan pekerjaan yang dikerjakan. Komunikasi dan koordinasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi oprasional karena mengurangi kesalahan dan menciptakan lingkungan yang baik berdampak positif pada kinerja karyawan dan perusahaan.

## **B. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan variabel beban kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan kurir di PT. Nusantara Ekspres Kilat (NEK) Kota Pasuruan.

## **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nusantara Ekspres Kilat yang berlokasi di Jl. Raden Patah No. 50-57, Gentong, Kec. Gadingrejo Kota Pasuruan.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi Menurut Sugiyono (2020:126) yaitu merujuk pada kelompok atau wilayah yang menjadi sumber data penelitian, yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud yaitu karyawan kurir pada PT. Nusantara Exspres Kilat Kota Pasuruan, yang berjumlah 100 orang.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu Sugiyono (2020:127). Dalam penelitian ini Menggunakan teknik Non-Probability Sampling. Menurut Sugiyono

(2020) Non-Probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel, teknik ini di gunakan ketika pemilihan sampel dilakukan berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan penelitian. Oleh karena itu metode ini dipilih karena dalam penelitian ini menetapkan kriteria khusus dalam pemilihan responden.

Salah satu metode dalam Non-Probability Sampling yang digunakan yaitu Purposive Sampling. Dalam teknik ini pemilihan sampelnya berdasarkan pertimbangan tertentu agar data yang di peroleh lebih relevan (Arikunto, 2012). Dalam penelitian ini, sampel yang di pilih sebagai responden yaitu kurir PT. Nusantara Ekspres Kilat. Kota Pasuruan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun karena mereka dianggap memiliki pengalaman yang cukup untuk memberikan informasi yang relevan dan akurat. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yaitu 65 kurir, sesuai dengan kategori purposive sampling.

## **E. Jenis Data dan Sumber**

### **1. Jenis Data**

Sugiyono (2020:8) menjelaskan bahwa data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif, yang hasil datanya berasal dari karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat di Kota Pasuruan dengan hasil angket atau kuesioner penelitian.

## **2. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data yang di peroleh dari penyebaran kuisioner secara langsung kepada karyawan (Sugiyono, 2020:194). Data tersebut berisikan tentang data responden dan tanggapan mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat di Kota Pasuruan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merujuk pada sumber data yang tidak langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, sumber data nya diperoleh dari buku, majalah ilmiah, atau dokumen (Sugiyono, 2020:194). Dalam penelitian ini, data sekunder berfungsi sebagai data pendukung yang diperoleh dari sumber pustaka lain yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Data tersebut mencakup informasi mengenai kondisi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nusantara Ekspres Kilat

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian teknik pengumpulan data harus kumpulkan secara baik dan benar sesuai dengan teknik yang ada dan harus dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya. Pada pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh suatu informasi yang dibutuhkan untuk menjawab hipotesis

penelitian. Menurut Sugiyono (2020:194) ada beberapa cara dan teknik dalam pengumpulan data yaitu seperti, interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

### **1. Interview (wawancara)**

Teknik Interview atau wawancara merupakan teknik yang digunakan pada saat peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal kecil dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2020:195). Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka ataupun melalui telepon. Teknik pelaksanaannya dengan melakukan wawancara kepada karyawan yang sudah bekerja pada Perusahaan PT. Nusantara Ekspres Kilat.

### **2. Kuisisioner**

Teknik ini dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan baik lisan maupun tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2020:199). Proses penyebaran kuisisioner dilakukan secara online ataupun offline melalui media google form ataupun kertas formulir dengan menggunakan skala likert untuk pengambilan skornya.

### **3. Observasi**

Teknik ini dapat digunakan karena teknik yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain, seperti menggunakan cara wawancara ataupun kuisioner (Sugiyono, 2020:203). Observasi digunakan apabila berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik pelaksanaannya yaitu dengan mendatangi beberapa karyawan yang bekerja di Perusahaan PT. Nusantara Ekspres Kilat Kota Pasuruan. Dengan tujuan untuk melakukan pengamatan secara langsung agar dapat mencatat data yang berhubungan dengan masalah observasi yang dilakukan.

### **G. Teknik Pengolahan Data**

Merupakan Analisis data yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari semua responden atau sumber data lain, (Sugiyono, 2020:156). Perhitungan dilakukan dengan teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini menggunakan SPSS 20 sebagai media perhitungan statistik untuk analisis data

#### **1. Uji Realibilitas dan Validitas**

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2020:175) Uji Validitas di gunakan untuk mendapatkan data yang valid, yang berarti alat tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menggunakan alat bantu dalam bentuk program SPSS untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dengan melihat nilai korelasi total yang dikoreksi. Kriterianya adalah bahwa indikator dianggap valid jika skor R hitung lebih besar dari r tabel, dan sebaliknya. Selain itu, pengujian validitas dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil yang konsisten dari hasil objek yang sama (Sugiyono, 2020:175). Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai sig > 0,50.

### **2. Analisis Deskriptif**

Uji deskriptif digunakan untuk menganalisis data melalui pendeskripsian dan penggambaran data dengan apa adanya. Data yang sudah diperoleh akan dilakukan penyusunan berdasarkan indikator penilaian untuk masing-masing pernyataan. Penelitian ini menggunakan pengukuran jawaban responden dengan skor skala tertentu seperti skala likert yang sudah menjadi kesepakatan dijadikan alat ukur untuk

menganalisis interval menghasilkan data kuantitatif. Dengan pernyataan kusioner diberikan skor 1 hingga 5 dengan uraian:

**Tabel 1**  
**Keterangan Jawaban Responden**

Nilai	Pendapat
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral/Biasa
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono., 2020:206)

(Nazir, 1998) mengemukakan bahwa skor hasil pengukuran dan interval kelas ditentukan dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \frac{\sum(f \times b)}{n}$$

Keterangan :

f = frekuensi

b = bobot

n = jumlah responden

dan interval kelas ditentukan sebagai berikut:

$$\text{interval} = \frac{\text{bobot tertinggi} - \text{bobot terendah}}{\text{bobot tertinggi}}$$

$$\text{interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

sehingga interval kelas ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Pengukuran skor hasil interval**

Skor	Pendapat
1,00 – 1,8	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,6	Tidak Baik
2,61 – 3,4	Biasa / Netral
3,41 – 4,2	Baik
4,21 – 5,0	Sangat Baik

Sumber : (Nazir, 1998)

### 3. 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). Beberapa uji asumsi klasik antara lain yaitu.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:173) uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*) memiliki konstribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui model regresi yang baik yaitu apabila variabel yang diteliti mempunyai konstribusi normal atau mendekati normal dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistic.

Dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik monte carlo. Suatu data dikatakan normal jika mempunyai nilai signifikansi atau monte carlo sig lebih dari 0,05. (Ghozali , 2011).

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti (sempurna). Dimana suatu keadaan yang satu atau lebih variabel bebasnya terdapat korelasi dengan variabel bebasnya yang lain. Terjadinya multikolinearitas berakibat kesimpulan menjadi bias. Adanya multikolinearitas dilihat dari Tolerance Value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0.1, maka model dikatakan terbebas multikolinearitas (Ghozali, 2011:105).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda. maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:160).

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas menggunakan grafik dengan melihat pola tertentu

pada grafik scatterplot yaitu tidak terjadi gejala heterokedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja data tidak boleh membentuk
3. Penyebaran titik-titik data tidak pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi merupakan dimana model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik jika tidak adanya autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin Watson* (DW) dengan kriteria pengambilan keputusannya:  $1,65 < DW < 2,35$  artinya tidak terjadi autokorelasi;  $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$  artinya terjadi autokorelasi (Gun Mardiatmoko, 2020:335).

#### **e. Uji Linieritas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linar atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan

mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0.05 (Sugiono, 2012:256).

#### f. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020:252), analisis ini digunakan bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan naik turunnya variable terikat dengan jumlah variable bebas yang lebih dari dua variable. Dalam penelitian ini dilakukannya uji analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja (X1), stres kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam studi ini menurut (Sugiyono, 2020:252), sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel beban kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel stres kerja

X1 = Beban kerja

X2 = Stres kerja

e = Faktor Error

#### g. Analisis Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)

Analisis Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>) Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R Square* untuk mengukur

besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Pemilihan *adjusted R square* karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kelemahannya adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Nilai *adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model (Ghozali, 2011:123).

#### **h. Uji Hipotesis**

##### **1) Uji Simultan (Uji F)**

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independent berpengaruh secara signifikan secara bersamaan terhadap variable dependen (Gun Mardiatmoko, 2020:336). Hipotesis:

- a)  $H_0$  = tidak ada pengaruh  $X_1, X_2$  secara bersama-sama terhadap Y
- b)  $H_a$  = ada pengaruh  $X_1, X_2$  secara bersama-sama terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

- a)  $H_a$  diterima bila signifikansi  $> 0,05$  (tidak berpengaruh)
- b)  $H_0$  ditolak bila signifikansi  $< 0,05$  (berpengaruh)

Kriteria Pengambilan Keputusan (berdasarkan nilai signifikansi dan Tabel F):

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 2) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui regresi variable independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Gun Mardiatmoko, 2020:335).

Hipotesis:

- a)  $H_0$  = tidak ada pengaruh  $X_1, X_2$ , secara parsial terhadap  $Y$
- b)  $H_a$  = ada pengaruh  $X_1, X_2$ , secara parsial terhadap  $Y$

Kriteria pengambilan keputusan:

- a)  $H_0$  diterima bila signifikansi  $> 0,05$  (tidak berpengaruh)
- b)  $H_a$  ditolak bila signifikansi  $< 0,05$  (berpengaruh)

Kriteria Pengambilan Keputusan (berdasarkan nilai signifikansi dan Tabel t):

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel  $X$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel  $X$  tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

