



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Industri Minyak dan Gas Bumi merupakan sektor penting di dalam pembangunan nasional baik dalam hal pemenuhan kebutuhan energi dan bahan baku industri di dalam negeri maupun sebagai penghasil devisa negara sehingga pengelolaannya perlu dilakukan seoptimal mungkin. Dalam upaya menciptakan kegiatan usaha minyak dan gas bumi yang mandiri, andal, transparan, berdaya saing, efisien, dan berwawasan pelestarian fungsi lingkungan serta mendorong perkembangan potensi dan peranan nasional sehingga mampu mendukung kesinambungan pembangunan nasional guna mewujudkan peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, telah ditetapkan Undang – undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi (www.bphmigas.go.id).

Sebagaimana ditegaskan dalam UU No. 22 Tahun 2001, Kegiatan Usaha Hilir Migas berintikan atau bertumpu pada kegiatan usaha Pengelolaan, Pengangkutan, Penyimpanan, dan/atau Niaga dan diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat, dan transparan. Namun pemerintah tetap berkewajiban menjamin ketersediaan dan kelancaran pendistribusian Bahan Bakar Minyak yang merupakan komoditas vital dan menguasai hajat hidup orang banyak di seluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia serta mengatur kegiatan usaha Gas Bumi

melalui pipa agar pemanfaatannya terbuka bagi semua pemakai dan mendorong peningkatan pemanfaatan gas bumi di dalam negeri (www.bphmigas.go.id).

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah akhirnya membentuk suatu badan independen yaitu Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Gas Bumi Melalui Pipa (Peraturan Pemerintah No.67 Tahun 2002 jo Keputusan Presiden No. 86 Tahun 2002), yang selanjutnya Badan ini disebut Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi (www.bphmigas.go.id).

3.1.1 Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Organisasi

a. Visi Organisasi

Terwujudnya penyediaan dan pendistribusian BBM di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan meningkatkan pemanfaatan Gas Bumi di dalam negeri melalui persaingan usaha yang wajar, sehat, dan transparan bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

b. Misi Organisasi

Melakukan pengaturan dan pengawasan secara independen dan transparan atas pelaksanaan kegiatan usaha penyediaan dan pendistribusian BBM dan peningkatan pemanfaatan Gas Bumi di dalam negeri.

c. Tujuan Organisasi

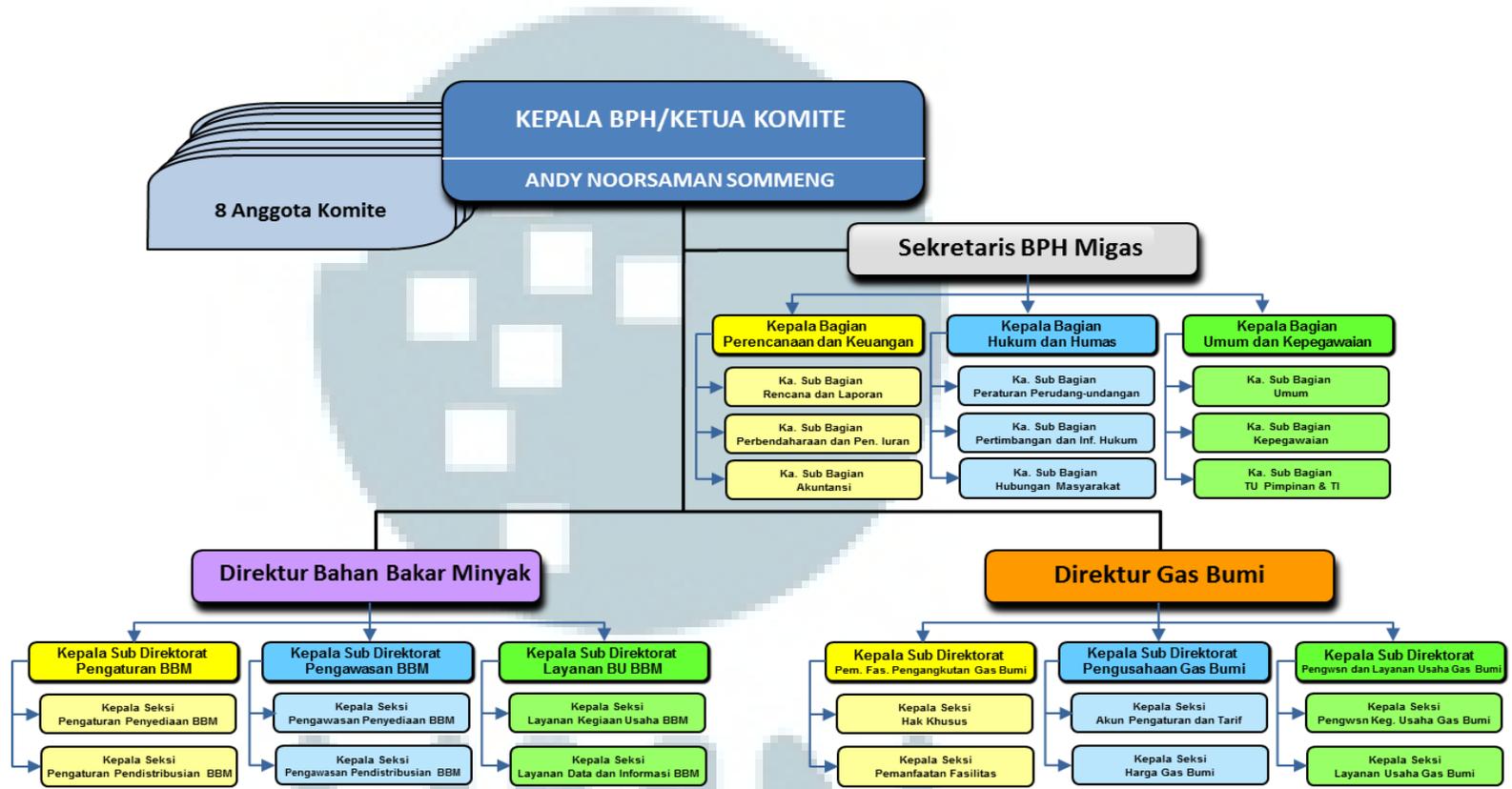
1. Menjamin efektivitas pelaksanaan dan pengendalian usaha pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, dan niaga Minyak dan Gas Bumi secara akuntabel yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat, dan transparan;
2. Menjamin efisiensi dan efektivitas tersedianya Minyak dan Gas Bumi, baik sebagai sumber energi maupun sebagai bahan baku untuk kebutuhan dalam negeri (<http://www.bphmigas.go.id>).

d. Sasaran Organisasi

1. Tersedianya pengaturan dan pengawasan serta terlaksananya pengawasan penyediaan dan pendistribusian BBM di seluruh wilayah NKRI;
2. Terwujudnya bisnis hilir Gas Bumi yang efisien, kompetitif, transparan dan sehat;
3. Peningkatan pengembangan infrastruktur jaringan pipa Gas Bumi;
4. Peningkatan pemanfaatan Gas Bumi di dalam negeri melalui pipa;
5. Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya BPH Migas

(Sumber: majalah hilir edisi 3 BPH Migas.pdf)

3.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

Sumber: Kepala Sub Bagian Kepegawaian

Struktur Organisasi BPH Migas mengacu Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat dan Direktorat pada Badan Pengatur Penyediaan dan Pendistribusian Bahan Bakar Minyak dan Kegiatan Usaha Pengangkutan Gas Bumi Melalui Pipa.

BPH Migas mempunyai struktur organisasi yang terdiri dari :

- a. Komite, terdiri dari sembilan anggota dan satu anggota merangkap sebagai Ketua Komite/Kepala BPH Migas.
- b. Sekretariat BPH Migas, terdiri dari :
 - Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - Bagian Hukum dan Hubungan Masyarakat;
 - Bagian Umum dan Kepegawaian

Sekretariat BPH Migas mempunyai tugas melaksanakan pemberian dukungan administrasi kepada BPH Migas, serta koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pelayanan administrasi di lingkungan Sekretariat BPH Migas dan Direktorat.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat BPH Migas menyelenggarakan fungsi:

1. Pemberian dukungan administrasi kepada BPH Migas;
2. Koordinasi pelaksanaan kegiatan Sekretariat BPH Migas dan Direktorat;
3. Koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran, laporan, akuntabilitas, dan evaluasi kinerja;

4. Pengelolaan administrasi perbendaharaan, iuran Badan Usaha, barang milik Negara, dan urusan akuntansi;
 5. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan, pemberian pertimbangan dan bantuan hukum, pengelolaan informasi dan dokumentasi hukum, serta urusan hubungan masyarakat; dan
 6. Pengelolaan urusan ketatausahaan, perlengkapan, rumah tangga, kearsipan, keprotokolan, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, serta pengelolaan data dan informasi.
- c. Direktorat Bahan Bakar Minyak, terdiri dari :
- Subdirektorat Pengaturan Bahan Bakar Minyak;
 - Subdirektorat Pengawasan Bahan Bakar Minyak;
 - Subdirektorat Pemantauan Cadangan dan Pengelolaan Informasi Bahan Bakar Minyak;
- Masing-masing Subdirektorat terdiri dari 2(dua) seksi;
- Kelompok Jabatan Fungsional.

Direktorat Bahan Bakar Minyak mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pengaturan ketersediaan dan distribusi, dan pemantauan cadangan Bahan Bakar Minyak yang ditetapkan oleh Pemerintah, serta pengelolaan informasi dan pengawasan pelaksanaan penyediaan dan pendistribusian Bahan Bakar Minyak yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Direktorat Bahan Bakar Minyak menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan perumusan pengaturan dan pedoman ketersediaan dan distribusi Bahan Bakar Minyak yang ditetapkan oleh Pemerintah;
 2. Pelaksanaan pengawasan, pemberian pertimbangan dan rekomendasi hasil pengawasan pelaksanaan penyediaan dan pendistribusian Bahan Bakar Minyak yang ditetapkan oleh Pemerintah;
 3. Pelaksanaan pemantauan cadangan Bahan Bakar Minyak yang ditetapkan oleh Pemerintah; dan
 4. Pengelolaan data dan informasi, registrasi Badan Usaha, serta penyelesaian perselisihan kegiatan penyediaan dan pendistribusian Bahan Bakar Minyak yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- d. Direktorat Gas Bumi, terdiri dari :
- Subdirektorat Pengaturan pemanfaatan fasilitas pengangkutan Gas Bumi melalui pipa;
 - Subdirektorat pengaturan akun, tariff dan harga Gas Bumi melalui pipa;
 - Subdirektorat pengawasan dan pengelolaan informasi Gas Bumi melalui pipa;

Direktorat Gas Bumi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pengaturan hak khusus, pemanfaatan fasilitas pengangkutan, akun pengaturan, tariff, dan harga, serta pengawasan dan pengelolaan informasi kegiatan pengangkutan Gas Bumi melalui pipa dan niaga Gas Bumi yang memiliki jaringan distribusi.

Direktorat Gas Bumi menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan perumusan pengaturan hak khusus dan pemanfaatan fasilitas pengangkutan pada kegiatan pengangkutan Gas Bumi melalui pipa dan niaga Gas Bumi yang memiliki fasilitas jaringan distribusi;
2. Penyiapan perumusan akun pengaturan dan tarif pengangkutan Gas Bumi melalui pipa, dan pengaturan harga Gas Bumi melalui pipa untuk Rumah Tangga dan Pelanggan Kecil;
3. Pelaksanaan pengawasan kegiatan pengangkutan Gas Bumi melalui pipa dan niaga Gas Bumi yang memiliki fasilitas jaringan distribusi; dan
4. Pengelolaan informasi kegiatan pengangkutan Gas Bumi melalui pipa dan niaga Gas Bumi yang memiliki fasilitas jaringan distribusi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai level staf dan honorer yang ada di kantor BPH Migas yang berlokasi di Jl. Kapten Tendean Kav. 28, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif dan deskriptif. Menurut Sugiyono (2009:13), metode kuantitatif 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.

Sedangkan metode deskriptif menurut Sekaran & Bougie (2013:97), adalah dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik dari orang – orang, peristiwa, atau situasi. Penelitian ini dapat digunakan baik kuantitatif maupun kualitatif. Dalam hal ini menggambarkan *induction training* terhadap *employee attitude* dan *intention to stay*.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer menurut Sekaran & Bougie (2013:113), merujuk pada informasi yang diperoleh tangan pertama oleh peneliti pada variabel yang menarik untuk tujuan khusus untuk studi. Dalam penelitian ini data primer yang penulis dapatkan adalah dari *depth interview* dengan supervisor dan karyawan BPH Migas dan hasil kuesioner yang telah di isi oleh para responden di BPH Migas. Sedangkan data sekunder menurut Sekaran & Bougie (2013:113), merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder yang didapatkan penulis berasal dari jurnal, penelitian terdahulu, literatur yang ada di perpustakaan, maupun dari data – data di internet.

Pengumpulan data yang dilakukan hanya bersifat sekali atau hanya sekali bidik pada satu saat tertentu, yang dapat disebut juga dengan metode pengumpulan data *cross sectional* (Sekaran & Bogie, 2013:106)

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan semua hal atau kasus darimana sampel di ambil (Saunders et al, 2007:205). 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 (Sugiyono, 2009:115). Sedangkan sampel adalah untuk memudahkan peneliti yaitu dengan mengurangi jumlah data dari populasi yang dibutuhkan untuk dikumpulkan dengan mempertimbangkan data – data dari subkelompok daripada semua fenomena atau elemen (Saunders et al, 2007:204). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai BPH Migas dan sampelnya adalah pegawai yang mengikuti *induction training* peningkatan kompetensi pegawai.

3.4.2 Periode

Periode pengumpulan data dibagi menjadi dua periode. Periode pertama sebagai periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* pada tanggal 28 Mei 2015 dan untuk *main-test* pada tanggal 11 Juni 2015 dengan responden sebanyak 35 pegawai.

Bentuk pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin (Sekaran & Bougie, 2013:220). Responden akan menjawab dengan mengisi kolom jawaban sesuai dengan persepsi mereka. Setiap kolom memiliki nilai yang berbeda-beda yakni sebagai berikut:

Sangat setuju : poin 5

Setuju : poin 4

Cukup : poin 3

Tidak setuju : poin 2

Sangat tidak setuju : poin 1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran & Bougie (2013:200), variabel operasional dapat dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek, atau sifat yang dilambangkan dengan dengan konsep. Ini kemudian diterjemahkan ke dalam unsur – unsur yang dapat di ukur dan diamati sehingga dapat mengembangkan indeks pengukuran konsep.

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). dalam penelitian ini terdapat 1 variabel bebas dan 2 variabel terikat.

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sekaran & Bougie (2013:70), variabel bebas adalah salah satu yang mempengaruhi variabel dependen secara positif baik dari cara negatif. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *induction training* (X).

3.5.1.1 *Induction Training* (X)

Induction training adalah proses sistematis yang mengintegrasikan karyawan baru dengan budaya, proses, teknologi dan operasi organisasi sehingga dapat

mengoptimalkan efek pada hasil bisnis (Snell, 2006 dalam Salau et al. 2014). Tujuan dari setiap proses *induction* adalah untuk memfasilitasi transisi dari karyawan baru ke dalam lingkungan kerja dan memungkinkan mereka untuk merespons secara efektif terhadap tanggung jawab baru (Ogunbameru 2004 dalam Salau et al. 2014).

Variabel ini diukur dengan skala likert 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan tingkat keefektifitas dari variabel *induction training* sangat rendah dan skala 5 menunjukkan tingkat efektifitas dari variabel *induction training* sangat tinggi. Jika hasil pengukuran lebih condong ke 1, maka tingkat efektifitas program *induction training* yang dirasakan pegawai rendah, sebaliknya jika hasil pengukuran lebih condong ke 5, maka tingkat efektifitas *induction training* yang dirasakan pegawai tinggi.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sekaran & Bougie (2013:69) variabel terikat adalah variabel kepentingan utama untuk peneliti. Tujuannya untuk memahami dan menjelaskan variabel dependen, atau untuk menjelaskan atau memprediksi variabilitas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah *employee attitude* (Y1) dan *intention to stay* (Y2).

3.5.2.1 *Employee Attitude* (Y1)

Menurut Lan Coa (2013) dalam Rebeka dan Indradevi (2013), *employee attitude* adalah secara proaktif ditentukan oleh lingkungan, tujuan individu, dan

moral. *Employee attitude* berfokus pada sikap individu terhadap perubahan organisasi. Ada dua aspek *employee attitude* terhadap perubahan yaitu positif dan negatif.

Dalam variabel ini diukur dengan skala likert 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan *employee attitude* pegawai sangat rendah dan skala 5 menunjukkan *employee attitude* pegawai sangat tinggi. Jika hasil pengukuran variabel lebih condong ke 1, maka *employee attitude* pegawai rendah, sebaliknya jika hasil pengukuran lebih condong ke 5, maka *employee attitude* pegawai tinggi.

3.5.2.1 *Intention to Stay* (Y2)

Intention to stay adalah niat karyawan untuk tinggal dalam hubungan pekerjaan saat ini dengan pemimpin mereka dalam jangka waktu panjang (Johari et al., 2012).

Dalam variabel ini diukur dengan skala likert 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan *intention to stay* pegawai sangat rendah dan skala 5 menunjukkan *intention to stay* pegawai sangat tinggi. Jika hasil pengukuran variabel lebih condong ke 1, maka *intention to stay* pegawai rendah, sebaliknya jika hasil pengukuran lebih condong ke 5, maka *intention to stay* pegawai tinggi.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1	<i>Induction Training (X)</i>	<i>Induction training</i> adalah proses sistematis yang mengintegrasikan karyawan baru dengan budaya, proses, teknologi dan operasi organisasi sehingga dapat mengoptimalkan efek pada hasil bisnis (Snell. 2006 dalam Salau et al. 2014, <i>Induction and Staff Attitude towards Retention and</i>	1. Saya sadar akan kebijakan BPH Migas 2. Saya tahu apa yang dibutuhkan dari saya dalam pekerjaan saya 3. Saya senang menjadi karyawan perusahaan BPH Migas	Likert 1 – 5	Hendricks & Louw (2012). <i>A theory evaluation of an induction programme</i>

		<i>Organizational Effectiveness)</i>	<p>4. Saya dapat mengenal karyawan lain di BPH Migas</p> <p>5. Secara keseluruhan <i>induction training</i> PPKP sangat bermanfaat bagi saya</p>		
2	<i>Employee Attitude (Y1)</i>	<p><i>Employee attitude</i> berfokus pada sikap individu terhadap perubahan organisasi</p> <p>(Rebeka & Indradevi, 2013, <i>A Study on Employee</i></p>	<p>1. Saya rasa, sifat dari pekerjaan yang ditugaskan kepada saya adalah tepat.</p> <p>2. Menurut saya ada hubungan baik</p>	Likert 1 – 5	<p>Murty & Fathima (2013), <i>Perception and Attitude of Employees Towards Training and Development in</i></p>

		<p><i>Attitude towards Change A</i></p> <p><i>Conceptual View)</i></p>	<p>antara pekerjaan dan manajemen BPH Migas</p> <p>3. Prinsip kepegawaian bagian SDM mudah untuk dimengerti bagi saya</p> <p>4. Prinsip kepegawaian bagian SDM bermanfaat bagi saya</p> <p>5. Kebijakan kepegawaian bagian SDM mudah untuk</p>		<p><i>Public Sector Unit</i></p>
--	--	--	--	--	----------------------------------

			<p>dimengerti bagi saya</p> <p>6. Kebijakan kepegawaian bagian SDM bermanfaat bagi saya</p>		
3	<i>Intention to Stay</i>	<p><i>Intention to stay</i> adalah niat karyawan untuk tinggal dalam hubungan pekerjaan saat ini dengan pemimpin mereka dalam jangka waktu panjang (Johari et al, 2012, <i>Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource</i></p>	<p>1. Saya memiliki kesempatan untuk bertindak</p> <p>2. Saya dapat mengontrol kecepatan saya dalam bekerja</p> <p>3. Saya benar – benar merasa masalah</p>	Likert 1 – 5	<p>Ghosh & Satyawadi (2012), <i>Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay.</i></p>

		<p><i>Management Practices</i></p> <p><i>Matter?).</i></p>	<p>perusahaan adalah</p> <p>masalah saya sendiri</p> <p>4. Organisasi ini layak untuk mendapatkan kesetiaan saya</p> <p>5. Saya bangga menjadi bagian dari BPH Migas</p> <p>6. Gaji saya sama dengan gaji di pasaran saat ini</p> <p>7. Kerja keras adalah satu – satunya kunci untuk promosi di</p>		
--	--	--	--	--	--

			BPH Migas 8. Kinerja yang baik adalah satu – satunya kunci untuk meningkatkan gaji disini		
--	--	--	--	--	--

UMN

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan jenis data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009:402). Dalam penelitian ini, data primer yang peneliti kumpulkan adalah melalui *indepth interview* dan menyebar kuesioner kepada karyawan. Pengumpulan data yang peneliti lakukan hanya bersifat sekali atau hanya pada hari tertentu sehingga dapat dikatakan sebagai data *cross sectional* (Sekaran & Bougie, 2013:106).

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen menurut Sugiyono (2009:402). Sumber data yang digunakan peneliti adalah penelitian terdahulu, jurnal, dan berbagai buku yang mendukung teori – teori yang dapat memperkuat hasil penelitian ini.

3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil berjumlah 61 orang dan pengambilan sampel berjumlah 35 responden dari keseluruhan populasi. Peneliti menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai level staf pada Direktorat BBM, Gas Bumi, dan Sekretariat di BPH Migas.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:426), teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal dengan menggunakan metode statistik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16.0 dalam melakukan proses analisis data.

3.7.1 Uji Instrumen

Pada penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi atau indikator – indikator yang diamati (Ghozali, 2011:47). Biasanya indikator – indikator diamati dengan menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu hal. Untuk itu diperlukan uji instrument, yaitu uji validitas dan uji reabilitas untuk mengukur kelayakan kuesioner yang digunakan sebagai data penelitian.

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator – indikator dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2011:52). Alat uji pada penelitian ini yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah dengan *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) (Ghozali, 2011:58). Nilai yang dikehendaki untuk dapat dilakukannya analisis faktor harus $> 0,50$ (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Untuk mengukur reabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dimana

suatu variabel dikatakan handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011:48).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas, yaitu jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2011:139). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

3.7.2.2 Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160). Normalitas dapat dilihat melalui penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.7.3 Uji Model

Uji model digunakan untuk menguji sejauh mana model yang ada pada penelitian dalam menerangkan penelitian yang akan dilakukan. untuk mengujinya digunakan koefisien determinasi.

3.7.3.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi - variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen aman terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Regresi adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas (Ghozali,2011:7). Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang berguna untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali,2011:7).

Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y_1 = a + bX + e$$

$$Y_2 = a + bX + e$$

Keterangan :

$Y_1 =$ *Employee Attitude*

$Y_2 =$ *Intention to Stay*

$X =$ *Induction Training*

$B =$ Koefisien Garis Regresi

$E =$ *Error*

3.7.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

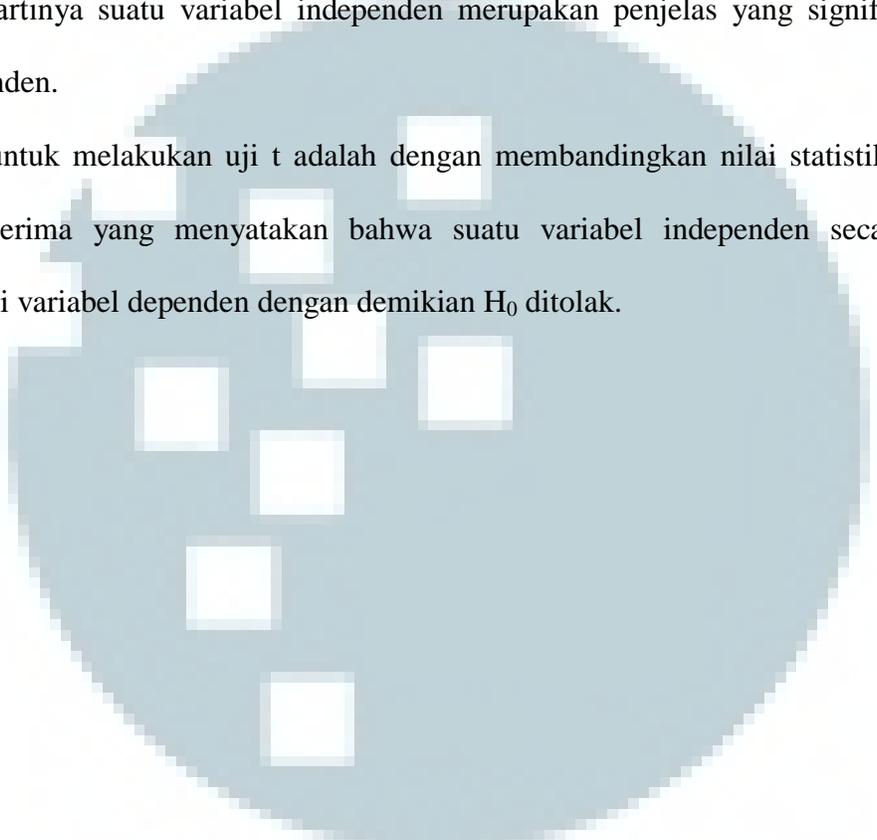
Menurut Ghozali (2011:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan 0, atau :

$H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara untuk melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_A diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan demikian H_0 ditolak.



UMMN