

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini yaitu karyawan generasi Z yang pernah bekerja di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi yang memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan. Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok demografis yang umumnya mencakup individu yang lahir antara pertengahan hingga akhir 1997 hingga 2012. Dalam berbagai aspek, mereka menunjukkan perbedaan nilai, perilaku, dan preferensi dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal teknologi, sosial, dan profesional. Gen Z sangat peduli terhadap isu keberagaman dan inklusi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja.

Alasan penulis memilih objek penelitian ini dikarenakan saat ini pekerja di Indonesia telah didominasi oleh para generasi Z dan generasi ini merupakan generasi yang dikenal dengan generasi yang memiliki harapan tinggi terhadap transparansi, hubungan yang harmonis, serta lingkungan kerja yang inklusif. Dengan alasan tersebut penulis memfokuskan objek penelitian ini kepada generasi z agar perusahaan mengetahui bagaimana cara mempertahankan karyawan generasi tersebut di perusahaan terkait.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Terdapat dua pendekatan penelitian, yakni penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Cooper & Schindler, (2014) memberikan penjelasan mengenai kedua pendekatan tersebut:

3.2.1.1 Penelitian kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang fokus pada penerjemahan, deskripsi, dan pengkodean kegiatan atau fenomena untuk menggali makna intrinsiknya, bukan untuk mengukur frekuensi kegiatan

atau fenomena tersebut.

3.2.1.2 Penelitian kuantitatif

Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan pengukuran untuk menilai pengetahuan, perilaku, dan pendapat dengan akurasi. Metode ini terfokus pada jawaban terkait pertanyaan seperti seberapa sering dan seberapa banyak.

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu bentuk pengukuran terhadap topik yang sedang diteliti secara sistematis. Dalam metode kuantitatif ini menghasilkan data angka yang membantu dalam proses penelitian. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survey dari Google Form. Data melalui survei dihasilkan melalui penggunaan instrumen dari indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini, kemudian dilakukannya analisa statistik atau secara kuantitatif

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu objek keseluruhan dalam penelitian atau jumlah keseluruhan dari suatu individu yang mempunyai karakteristik yang sama. Menurut Sugiyono, (2016), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Target populasi dari penelitian ini adalah para karyawan Generasi Z dari daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Berikut merupakan populasi dari generasi Z yang telah bekerja di daerah Jabodetabek menurut daya BPS pada tahun 2022:

Tabel 3. 1 Populasi Angkatan Kerja Generasi Z Jabodetabek

Daerah	Jumlah Populasi
Jakarta	1.224.745 Orang

Bogor	995.919 Orang
Depok	1.160.313 Orang
Tangerang dan sekitarnya	3.349.322 Orang
Bekasi	4.316.828 Orang

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil pada suatu penelitian untuk mewakili suatu populasi. Menurut Sugiyono, (2016), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Terdapat dua jenis teknik pengambilan sampel, yaitu sebagai berikut:

Probability Sampling

Probabilitas sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana informasi sebelumnya telah diketahui untuk setiap anggota populasi, dan probabilitasnya tidak nol untuk masing-masing anggota Sugiyono, (2016). Selain itu, dalam proses pemilihan, probabilitas sampel melibatkan unsur keacakan sejati. Sampel acak sederhana adalah jenis probabilitas sampling di mana setiap anggota populasi memiliki probabilitas yang setara untuk dipilih, dan metodenya sering disebut sebagai metode sampling probabilitas yang paling terkenal (Zikmund et al., 2010). Terdapat empat jenis teknik pengambilan sampel dalam *probability sampling* yaitu sebagai berikut:

Simple Random

Teknik pengambilan sampel ini memastikan bahwa setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk diikutsertakan dalam sampel dikenal sebagai *simple random sampling* (Zikmund et al., 2010).

Systematic

Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan pengambilan sampel di mana titik awal dipilih secara acak dan kemudian setiap elemen ke-n dalam daftar dipilih (Zikmund et al., 2010).

Stratified

Teknik pengambilan sampel probabilitas yang dilakukan dengan pengambilan sampel acak sederhana dengan memastikan bahwa jumlah karakteristik yang hampir sama diambil dari setiap lapisan populasi (Zikmund et al., 2010).

Cluster

Cluster sampling dilakukan dengan mengambil sampel secara ekonomis sambil tetap mempertahankan karakteristik dari sampel probabilitas. Ini merupakan teknik pengambilan sampel yang efisien di mana unit pengambilan sampel utamanya bukanlah elemen individu dalam populasi, tetapi kelompok elemen yang disebut *cluster* (Zikmund et al., 2010).

Non-Probability Sampling

Nonprobability sampling adalah metode pengambilan sampel di mana unit sampel dipilih berdasarkan penilaian pribadi dan kenyamanan, dengan probabilitas setiap anggota populasi yang terpilih tidak diketahui (Zikmund et al., 2010). Teknik pemilihan unit sampel ini dapat dianggap cukup subyektif, karena penulis cenderung mengandalkan penilaian pribadi. Secara teknis, tidak ada teknik khusus yang digunakan untuk mengukur kesalahan atau ketidakpastian dalam sampling acak dari sampel probabilitas (Zikmund et al., 2010). Terdapat empat jenis teknik pengambilan sample dalam *non- probability sampling* yaitu sebagai berikut:

Convenience

Convenience sampling adalah metode pengambilan sampel yang mendapatkan orang atau unit yang dianggap paling mudah

dilakukan (Zikmund et al., 2010).

Judgemental

Judgmental sampling adalah metode pengambilan sampel nonprobabilitas di mana sampel dipilih berdasarkan penilaian seseorang tentang karakteristik yang diinginkan untuk anggota sampel. Teknik ini dilakukan berdasarkan penilaian individu yang memiliki pengalaman (Zikmund et al., 2010).

Snowball

Snowball Sampling adalah metode nonprobabilitas di mana responden awal dipilih menggunakan metode probabilitas, dan responden tambahan diperoleh melalui informasi yang direkomendasikan oleh responden awal tersebut (Zikmund et al., 2010).

Quota

Quota sampling adalah metode teknik nonprobabilitas yang memastikan representasi dari berbagai subkelompok populasi berdasarkan karakteristik yang relevan dengan preferensi penulis (Zikmund et al., 2010).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono, (2016), *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *judgemental*, dimana penulis memiliki kriteria dalam pengambilan sampel. Kriteria spesifik dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z di Jabodetabek yang memiliki pengalaman kerja kurang lebih 6 bulan. Kuesioner disebarikan melalui *platform* media sosial seperti Instagram, Line, WhatsApp, dan Telegram. Sampel dalam penelitian ini adalah para generasi Z di Jabodetabek yang pernah dan/atau sedang bekerja.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Zikmund (2010) terdapat berbagai metode dalam pengumpulan

data yaitu (1) survei, (2) wawancara, (3) observasi, (4) eksperimen, (5) studi kasus, dan (6) *focus group discussion*. Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data menggunakan metode survei dengan kuesioner melalui *Google Form* yang disebarakan kepada target sampel. Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang merupakan metode umum yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap atau pendapat responden terhadap pernyataan atau pertanyaan (Zikmund et al., 2010). Skala *likert* umumnya terdiri dari pernyataan yang didukung oleh tingkat setuju atau tidak setuju. Responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut dengan memilih dari serangkaian pilihan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Penelitian

Keterangan	Skala Likert
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1
Tidak Sesuai (TS)	2
Netral (N)	3
Sesuai (S)	4
Sangat Sesuai (SS)	5

3.5 Operasionalisasi Variabel

Skala pengukuran atau indikator pada penelitian ini menggunakan skala dari berbagai sumber penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian (Brady et al., 2017 ; Ferris et al., 2008 ; Pierce et al., 2011; Wang et al., 2018). Berikut merupakan tabel operasionalisasi yang memuat indikator penelitian pada penelitian ini:

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Referensi
<i>Negative Workplace Gossip</i>	<i>Negative workplace gossip</i> adalah sebuah bentuk percakapan mengenai rekan kerja yang tidak hadir saat percakapan itu dilakukan (Brady et al., 2017).	<i>Negative impression</i>	Terdapat impresi negatif terhadap seseorang di tempat kerja Anda.	Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang, L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 102(1), 1–25.
		<i>Doubt</i>	Terdapat rekan kerja yang kinerjanya diragukan oleh mayoritas karyawan di tempat kerja Anda.	
		<i>Criticism</i>	Terdapat rekan kerja yang selalu dikritik kinerjanya di tempat kerja Anda.	
		<i>Complaint</i>	Terdapat rekan kerja yang kinerjanya selalu	

			dikeluhkan di tempat kerja Anda.	
		<i>Unflattering story</i>	Terdapat cerita buruk terhadap seseorang di tempat kerja Anda.	
<i>Workplace Exclusion</i>	<i>Workplace exclusion</i> adalah terdapatnya karyawan yang secara sengaja diabaikan atau disingkirkan oleh karyawan lain di tempat kerja, termasuk dalam bersikap saat interaksi (Ferris, 2008)	<i>Be ignored</i>	Terdapat seseorang yang diabaikan di tempat kerja Anda.	Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. <i>Journal of applied psychology</i> , 93(6), 1348.
		<i>"Your greetings have gone unanswered at work."</i>	Terdapat seseorang yang sapaannya diabaikan di tempat kerja Anda.	
		<i>Be avoided</i>	Terdapat seseorang yang dihindari di tempat kerja Anda.	
		<i>"Others at work"</i>	Terdapat	

		<i>shut you out of the conversation."</i>	seseorang di tempat kerja Anda yang tidak diajak untuk berdiskusi.	
		<i>"Others at work treated you as if you weren't there."</i>	Terdapat seseorang yang selalu diabaikan di tempat kerja Anda.	
		<i>"Others at work did not invite you or ask you if you wanted anything when they went out for a coffee break."</i>	Terdapat seseorang yang tidak diajak untuk ikut serta saat waktu istirahat.	
<i>Differential order atmosphere perception</i>	<i>Differential order atmosphere perception</i> adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memperlakukan anggota tim secara berbeda berdasarkan kategori tertentu,	<i>Supporting Communication</i>	Atasan Anda jarang menyapa kepada salah satu karyawan di tempat kerja Anda. Atasan Anda jarang melakukan	Wang, L., Cheng, M. Y., & Wang, S. (2018). Carrot or Stick? The Role of In-Group/Out-Group on the Multilevel

	seperti loyalitas, kemampuan, dan hubungan interpersonal. (Jiang & Chang, 2010).		pembinaan individu kepada salah satu karyawan di tempat kerja Anda.	Relationship Between Authoritarian and Differential Leadership and Employee Turnover Intention. <i>Journal of Business Ethics</i> , 152(4), 1069–1084. <i>Psychological Research in Chinese Societies</i> .
			Atasan Anda tidak memberikan bantuan kepada salah satu karyawan di tempat kerja Anda meskipun sedang dalam keadaan yang sulit.	
			<i>Rewarding promotion</i>	
			Atasan Anda	

			<p>memberikan lebih sedikit kesempatan kepada salah satu karyawan di tempat kerja Anda untuk menerima penghargaan.</p>	
			<p>Atasan Anda menugaskan pekerjaan yang kurang penting dan lebih sulit untuk mencapai kinerja yang baik kepada salah satu karyawan di tempat kerja Anda.</p>	
			<p>Atasan Anda tidak memberikan promosi dengan lebih cepat kepada salah satu karyawan di</p>	

			tempat kerja Anda.	
			Atasan Anda lebih jarang menoleransi kesalahan salah satu karyawan di tempat kerja Anda.	
		<i>Leniency to fault</i>	Atasan Anda lebih sering menyalahkan salah satu karyawan atas kesalahan dalam pekerjaan di tempat kerja Anda..	
<i>Organizational self-esteem</i>	<i>Organizational self-esteem</i> adalah nilai yang dirasakan oleh individu bahwa mereka sendiri penting, bermakna, dan berharga terkait dengan peran yang mereka miliki di	<i>"I count around here."</i>	Terdapat salah satu karyawan yang tidak dianggap di tempat kerja Anda.	Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., and Dunham, R. B. (2011). Organization-based self-esteem: construct
		<i>"I'm taken seriously."</i>	Terdapat salah satu karyawan	

	dalam organisasi (Pierce, 2011).		yang tidak dianggap serius di tempat kerja Anda.	definition, measurement, and validation. <i>Acad. Manage. J.</i> 32, 622–648.
		<i>"I'm important."</i>	Terdapat salah satu karyawan yang tidak dianggap penting di tempat kerja Anda.	
		<i>"I'm trusted."</i>	Terdapat salah satu karyawan yang dianggap tidak dapat dipercaya di tempat kerja Anda.	
		<i>"There is faith in me."</i>	Terdapat salah satu karyawan di tempat kerja Anda yang tidak memiliki kepercayaan diri.	
		<i>"I can make a difference."</i>	Terdapat salah	

			satu karyawan di tempat kerja Anda yang tidak dapat membuat perubahan untuk perusahaan.
		<i>"I'm valuable."</i>	Terdapat salah satu karyawan di tempat kerja Anda yang merasa dirinya tidak berharga untuk perusahaan.
		<i>"I'm efficient."</i>	Terdapat salah satu karyawan di tempat kerja Anda yang merasa dirinya tidak efisien untuk perusahaan.

3.6 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini penelitian ini menggunakan *software SmartPLS 4.0* sebagai alat analisa data penelitian. *Partial least square (PLS)* adalah sebuah metode analisis persamaan *structural equation modeling (SEM)* secara simultan untuk melakukan penguian dan pengukuran model

struktural. Penulis menggunakan PLS-SEM dengan tujuan untuk dapat memprediksikan terlebih dahulu pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, serta juga membantu dalam menjelaskan hubungan konstruk antara variabel independen dengan variabel indikator Hair et al., (2017). Pada penelitian ini peneliti juga melakukan *pre-test* pada 30 responden kuesioner. *Pre-test* ini dilakukan untuk mengetahui indikator yang digunakan penelitian ini dapat mewakili variabel penelitian yang digunakan. Menurut Hair et al., (2017) langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam pengolahan data menggunakan PLS adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis model pengukuran (*outer model*) untuk memahami hubungan antara variabel indikator (*manifest*) dan konstruk.
2. Melakukan analisis model struktural (*inner model*) untuk memahami hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

3.6.1 Pengukuran *Pre-test*

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana angket dapat dianggap valid atau sah. Keberhasilan kuesioner dalam dianggap valid tergantung pada kemampuannya untuk mengungkapkan dengan tepat aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sementara itu, Malhotra (2010) menyatakan bahwa uji validitas diperlukan untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan dapat efisien mengukur dalam konteks penelitian. Tingkat validitas yang tinggi akan mengindikasikan bahwa penelitian tersebut memiliki validitas yang kuat. Menurut Malhotra (2010), suatu penelitian dapat menilai tingkat keandalan melalui penerapan uji reliabilitas. Keandalan ini dapat dikenali dari konsistensi dan stabilitas jawaban terhadap pernyataan. Menurutnya, *Cronbach alpha* adalah sebuah metrik yang mengukur sejauh mana terdapat korelasi antara jawaban atas pernyataan yang mewakili suatu

konstruksi atau variabel. Keandalan dianggap memadai jika nilai *Cronbach alpha* mencapai 0,6.

Tabel 3. 4 Tabel Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran

Validitas	Parameter	Rule of Thumb
<i>Validitas</i>	<i>KMO</i>	≥ 0.5
	<i>Significant</i>	< 0.05
	<i>MSA</i>	≥ 0.5
	<i>Component Matrix</i>	≥ 0.5
<i>Reliabilitas</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	≥ 0.6

3.6.2 Pengukuran *Outer Model*

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), ketepatan data yang sebenarnya tercermin dalam kesesuaian antara objek yang diteliti dan data yang dikumpulkan oleh penulis, sehingga data tersebut dianggap valid. Uji validitas berfungsi sebagai alat untuk menentukan apakah data dari kuesioner tersebut valid. Sebuah dimensi atau indikator dapat dikatakan valid jika hasilnya sesuai, mengingat setiap variabel akan diuji berdasarkan indikator yang ada. Proses pengukuran uji validitas melibatkan beberapa tahapan, yaitu:

1. *Convergent validity*

Menurut Hair et al., (2017), yang dikutip dalam Ghozali (2023), analisis *outer model* melibatkan penggunaan *loading factor* untuk mengevaluasi hubungan antara skor komponen dan konstruk. Nilai *loading factor* yang dianggap signifikan adalah yang melebihi 0,5.

2. *Discriminant validity*

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain (Ghozali, 2023). Validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loading*, di mana faktor loading pada konstruk yang diukur harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya. Hal ini

membantu mengidentifikasi apakah konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang sesuai. Selain itu, *square root* dari *average variance extracted (SR of AVE)* pada setiap konstruk dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Jika nilai akar AVE lebih besar daripada korelasi pada konstruk tersebut, maka validitas diskriminan dianggap baik (Ghozali, 2023).

3. *Average Variance Extracted* (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) adalah metode yang digunakan untuk mengukur validitas konvergen. Menurut Ghozali (2023) nilai AVE yang dihasilkan harus lebih besar dari 0,5 untuk menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2023), uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari setiap variabel. Ghozali (2023) menyebutkan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Dalam pengujian reliabilitas, nilai yang dihasilkan oleh *cronbach alpha* biasanya lebih rendah, sehingga *composite reliability* lebih dianjurkan dengan nilai *rule of thumb* $> 0,7$. Oleh karena itu, suatu konstruk dianggap reliabel jika indikator-indikatornya telah tervalidasi sebelumnya, dan responden memberikan jawaban secara konsisten pada kuesioner tersebut.

Tabel 3. 5 Tabel Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran

Validitas	Parameter	Rule of Thumb
<i>Validitas Convergent</i>	<i>Outer Loading</i>	≥ 0.5
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	≥ 0.5
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	
	<i>Fornell Larcker's</i>	
<i>Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	>0.7
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.7

Sumber: Ghozali & Hengky (2015)

3.6.3 Pengukuran *Inner Model*

Inner model menggambarkan hubungan antar konstruk yang digunakan untuk mengevaluasi model struktural pada variabel laten dengan melihat nilai signifikansi (sig) dan nilai R-square Ghazali (2023). *Inner model*, berdasarkan teori substantif, memberikan panduan mengenai hubungan antar variabel laten. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* pada konstruk dependen, yang menunjukkan seberapa baik model menjelaskan variasi pada konstruk tersebut. Selain itu, uji t serta nilai signifikansi digunakan untuk mengevaluasi koefisien parameter. Berikut merupakan kriteria pengukuran dari *inner model*:

1. *R square*

Data statistik yang menunjukkan seberapa baik model menjelaskan variasi data. Pada PLS, *r square* digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara konstruk laten yang diukur dalam model. Jika *r square* ≥ 0.75 maka model tersebut dianggap kuat, lalu jika $0.50 \leq R^2 < 0.75$ maka model dianggap *moderate*, dan jika $0.25 \leq R^2 < 0.50$ maka model dianggap lemah. Sehingga, jika nilai *r square* memiliki nilai yang tinggi, maka semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen.

2. Nilai Beta (β)

Nilai Beta (β) dalam analisis regresi menunjukkan seberapa besar perubahan yang diharapkan dalam variabel dependen untuk setiap unit perubahan dalam variabel independen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Dalam konteks regresi linear sederhana, nilai beta dapat diartikan sebagai kemiringan garis regresi. Interpretasi Nilai Beta sebagai berikut:

- Positif: Jika β positif, maka ada hubungan positif antara variabel independen dan dependen; artinya, ketika variabel independen meningkat, variabel dependen juga cenderung meningkat.

- Negatif: Jika β negatif, maka ada hubungan negatif; ketika variabel independen meningkat, variabel dependen cenderung menurun.
- Nilai Absolut: Semakin besar nilai absolut dari β , semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. *T Value*

Nilai t adalah statistik uji yang digunakan untuk menentukan apakah koefisien regresi (seperti nilai beta) secara signifikan berbeda dari nol. Dalam pengujian hipotesis, nilai t dihitung dengan membandingkan koefisien regresi dengan kesalahan standar dari koefisien tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis *two-tailed* dengan syarat nilai t adalah $T > 1,96$ atau $T < -1,96$ menunjukkan signifikansi pada tingkat 0,05 untuk uji dua arah (pada distribusi normal).

4. *P Value*

Uji signifikan dengan *p value* digunakan untuk mendapatkan hasil yang sama atau lebih ekstrem dari data yang diamati, dengan asumsi bahwa hipotesis nol benar. *P value* mengukur seberapa konsisten data yang diperoleh dengan hipotesis nol. Kriteria signifikansi dari *p value* adalah <0.05 yang membuktikan bahwa hasil dianggap signifikan secara statistik. Ketika nilai *p value* <0.05 maka terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif (H_1)