

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z yang lahir antara 1997-2012 mulai mendominasi dunia kerja dengan membawa seperangkat nilai, ekspektasi, dan gaya kerja yang khas. Dibentuk oleh kemajuan teknologi yang cepat serta akses informasi yang tanpa batas, Gen Z berkembang menjadi orang-orang yang mandiri, kreatif, dan fleksibel. Namun, mereka juga dikenal memiliki rentang perhatian yang pendek, menginginkan umpan balik instan, dan menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Memahami kenyataan Gen Z di tempat kerja menjadi krusial bagi organisasi untuk dapat memanfaatkan potensi mereka secara optimal.

Salah satu karakteristik yang menonjol dari Gen Z adalah kefasihan mereka dalam teknologi. "Mereka adalah '*digital native*' yang tumbuh dengan internet dan media sosial," tulis Ghozali (2023) dalam artikelnya "Gen Z dan Dunia Kerja: Tantangan dan Peluang." Keterampilan digital ini menjadi aset berharga bagi organisasi di era transformasi digital, di mana Gen Z dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan menerapkan teknologi baru. Namun, ketergantungan pada teknologi juga dapat menjadi tantangan. Riset oleh Shankar (2022) menunjukkan bahwa Gen Z cenderung mengalami kesulitan dalam komunikasi tatap muka dan membangun relasi interpersonal di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan dan mentoring yang tepat agar Gen Z dapat mengembangkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi yang efektif.

Gen Z juga dikenal dengan keinginan mereka untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karir dengan cepat. "Mereka tidak sabar untuk belajar dan mengasah keterampilan baru," tulis Suhartono (2024) dalam bukunya "Mengelola Generasi Z di Era Digital." Organisasi perlu menyediakan program pengembangan karir yang jelas, memberikan umpan balik yang reguler, dan menciptakan budaya

pembelajaran yang mendukung pertumbuhan karyawan Gen Z. Selain itu, Gen Z menghargai fleksibilitas dan otonomi dalam bekerja. Mereka lebih suka bekerja dengan target dan tenggat waktu yang jelas, daripada terikat dengan jam kerja yang kaku.

Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang menonjol, sebagian besar dipengaruhi oleh teknologi dan sosial budaya di sekitar mereka. Menurut Twenge (2017) dalam bukunya *iGen*, karakteristik utama Gen Z meliputi:

- *Digital Natives*: Gen Z adalah generasi yang lahir dan tumbuh dalam lingkungan digital. Mereka terbiasa dengan perangkat seluler, internet, dan media sosial sejak kecil. Hal ini membuat mereka memiliki keterampilan teknologi yang lebih baik dibandingkan generasi sebelumnya.
- *Kemandirian dan Kreativitas*: Berkat akses informasi yang mudah melalui internet, Gen Z cenderung lebih mandiri dalam menemukan solusi atas masalah yang mereka hadapi. Mereka juga lebih kreatif dalam mencari peluang baru, terutama di bidang digital seperti konten kreator, bisnis daring, dan inovasi teknologi.
- *Kesadaran Sosial dan Lingkungan*: Gen Z memiliki kesadaran yang tinggi terhadap isu-isu global seperti perubahan iklim, kesetaraan gender, dan keadilan sosial. Mereka lebih aktif dalam memperjuangkan nilai-nilai yang mereka yakini, terutama melalui platform digital.
- *Fleksibilitas dan Adaptabilitas*: Gen Z cenderung lebih fleksibel dalam hal gaya hidup dan pekerjaan. Mereka menghargai fleksibilitas dalam waktu kerja dan tempat kerja. Generasi ini juga lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan tren baru.

Dalam buku *Meet Generation Z* karya White (2017), Gen Z digambarkan sebagai generasi yang sangat terhubung secara digital dan cepat dalam menyerap informasi. Beberapa pola perilaku yang khas di antaranya:

- **Konsumsi Informasi Cepat dan Visual:** Gen Z lebih menyukai format informasi yang cepat, singkat, dan visual. Platform seperti Instagram, YouTube, dan TikTok menjadi media yang dominan karena dapat menyajikan konten secara instan dan menarik.
- **Preferensi untuk Kolaborasi dan Kerja Tim:** Walaupun cenderung mandiri, Gen Z juga menghargai kerja tim dan kolaborasi, terutama dalam lingkungan kerja. Mereka cenderung lebih suka bekerja dalam lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi.
- **Pendekatan Pragmatik terhadap Pendidikan dan Karier:** Generasi ini lebih pragmatis dalam hal pendidikan. Mereka lebih tertarik pada pendidikan yang memberikan keterampilan praktis yang bisa langsung diterapkan di dunia kerja. Mereka juga melihat peluang di luar jalur pendidikan formal, seperti kursus online atau belajar mandiri melalui internet.

Generasi Z sangat bergantung pada teknologi, dan hal ini membentuk cara mereka berkomunikasi, belajar, dan bekerja. Gen Z menggunakan teknologi untuk hampir semua aspek kehidupan mereka, mulai dari interaksi sosial hingga pendidikan dan pekerjaan. Menurut Twenge (2017), meskipun teknologi memberi Gen Z banyak keuntungan, seperti akses informasi yang lebih luas, hal ini juga menyebabkan beberapa dampak negatif, seperti perhatian yang pendek (*short attention span*) dan ketergantungan pada teknologi untuk hiburan dan interaksi sosial.

Media sosial memainkan peran penting dalam kehidupan Gen Z. Platform seperti Instagram, TikTok, dan Snapchat menjadi sarana utama bagi mereka untuk mengekspresikan diri, berkomunikasi, dan membangun jaringan sosial. Weimann & Masri (2020) menyoroti bahwa Gen Z cenderung lebih mempercayai ulasan dan konten yang diproduksi oleh sesama pengguna media sosial daripada iklan

tradisional, menunjukkan bahwa mereka lebih suka otentisitas dalam interaksi digital.

Dalam konteks pekerjaan, Gen Z memiliki pendekatan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Kuron et al. (2015) menyebutkan bahwa Gen Z lebih menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) serta fleksibilitas dalam bekerja. Mereka lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan memiliki misi sosial yang jelas.

Meskipun Generasi Z memiliki banyak keunggulan, mereka juga menghadapi tantangan tersendiri. Ketergantungan pada teknologi dan media sosial dapat menyebabkan isolasi sosial, stres, dan kecemasan, terutama dalam menghadapi ekspektasi tinggi dari diri sendiri dan lingkungan sosial. Namun, kesempatan besar juga muncul karena kemampuan mereka dalam memanfaatkan teknologi untuk berinovasi dan menciptakan peluang baru.

3.2 Desain Penelitian

Malhotra (2019) menyebutkan istilah "desain penelitian" mengacu pada model prosedur untuk menjalankan proyek penelitian. Di dalamnya terdapat rincian tentang langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dan berguna untuk menyelesaikan masalah penelitian. Secara singkat, model pelaksanaan penelitian adalah desain penelitian.

Penelitian terbagi menjadi dua jenis, menurut (Malhotra, 2019):

1. Penelitian eksploratif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman dan wawasan tentang situasi atau masalah yang dihadapi peneliti (Malhotra, 2019).
2. Penelitian konklusif bertujuan untuk membuat keputusan yang bermanfaat untuk menentukan, menilai, dan memilih strategi terbaik untuk menyelesaikan masalah (Malhotra, 2019).

Selanjutnya, desain penelitian *conclusive* dibagi menjadi dua jenis. Yang pertama adalah

- a. Penelitian Deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu berdasarkan karakteristik pasar. Penelitian deskriptif biasanya ditandai dengan perumusan hipotesis sebelumnya dan merupakan jenis penelitian yang direncanakan dan disusun dengan baik. Kuantitatif, survei, observasi, dan berbagai jenis data lainnya adalah metode pengumpulan data yang paling umum di penelitian ini.
- b. Penelitian *causal*: Ini adalah jenis penelitian yang konklusif dengan tujuan mendapatkan bukti tentang hubungan antara sebab dan akibat (Malhotra, 2019).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *causal research* untuk melihat bagaimana *work-life balance*, *self-esteem*, dan *work motivation* berdampak pada komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z. *Work-life balance*, *self-esteem*, dan *work motivation* dianggap sebagai variabel independen, dan komitmen organisasi dianggap sebagai variabel dependen. Desain penelitian *causal research* bertujuan untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara masing-masing variabel yang diteliti.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sesuai dengan pendapat Malhotra (2019), “populasi sasaran adalah kelompok elemen atau objek yang mengandung informasi yang diinginkan oleh peneliti”.

Populasi, menurut Bougie dan Sekaran (2020), adalah semua kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik perhatian peneliti dalam studi mereka. Menentukan populasi sasaran yang tepat adalah langkah yang paling penting dalam proses pengambilan sampel.

Komponen, *unit sampling*, batas geografis, dan waktu harus dicatat dalam tujuan populasi.

1. Elemen: Fokus penelitian adalah untuk mengumpulkan data dan informasi untuk mendukung penelitian. Kumpulan elemen yang

dapat digunakan untuk menyelesaikan berbagai langkah pengambilan sampel dikenal sebagai unit pengambilan sampel. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi adalah unit sampling yang dipilih peneliti untuk penelitian ini.

2. Batasan Geografis menentukan ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penulis memilih wilayah Tangerang sebagai batas geografis untuk penelitian ini.
3. Waktu: Ini merujuk pada periode yang dihabiskan peneliti untuk menjalankan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian selama kurang lebih 5 bulan.

Berdasarkan penjelasan di atas, populasi sasaran dari penelitian ini adalah pekerja generasi Z yang telah bekerja di kantor-kantor di Tangerang selama minimal satu tahun dan bekerja di semua bidang sehingga mengalami keterbatasan.

3.3.2 Sampel

Menurut Malhotra (2019). "Terdapat dua teknik dalam metode pengambilan sampel, yaitu nonprobability sampling dan probability sampling."

1. *Probability Sampling*: Dengan asumsi bahwa setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, metode pemilihan sampel yang dikenal sebagai probabilitas sampel memberikan kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel. Metode-metode dalam kategori probabilitas sampel termasuk *simple random sampling*, *stratified random sampling*, *cluster sampling*, dan *systematic sampling*. Dengan menggunakan teknik ini, para peneliti dapat membuat kesimpulan statistik yang lebih akurat dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.
2. Metode pemilihan sampel non-probabilitas didasarkan pada keputusan subjektif peneliti. Dengan metode ini, peneliti dapat memilih sampel berdasarkan pertimbangan pribadi mereka, yang berarti bahwa setiap komponen populasi memiliki peluang yang berbeda untuk dipilih. Beberapa teknik yang termasuk dalam kategori ini adalah pengambilan sampel yang

mudah, pengambilan sampel yang judgemental, pengambilan sampel purposive, dan pengambilan sampel bola salju. Dalam situasi di mana kemudahan dan kemudahan pengambilan sampel menjadi prioritas utama, hasil pengambilan sampel non-probability sering digunakan. Namun, hasil yang diperoleh cenderung memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi terhadap populasi yang lebih luas.

Penulis penelitian ini menggunakan *probability sampling* karena memungkinkan setiap anggota populasi Gen Z memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Oleh karena itu, hasilnya lebih representatif, objektif, dan dapat digeneralisasi. Selain itu, metode ini meningkatkan validitas inferensi statistik, mengurangi bias, dan memberikan pengukuran variabilitas yang lebih akurat. Akibatnya, hasil penelitian lebih dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Penelitian ini dilakukan pada pekerja Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 dan bekerja di berbagai industri di Tangerang. Sebanyak 254 responden terlibat dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan sampel penelitian, metode *probability sampling* digunakan, yang memungkinkan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel tanpa terbatas pada metode tertentu seperti *simple random sampling*. Metode *simple random sampling* digunakan dalam penelitian ini karena memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini sangat efektif dalam menghilangkan bias dalam pemilihan sampel karena proses pemilihannya dilakukan secara acak. Dengan cara ini, hasil penelitian menjadi lebih objektif dan representatif terhadap populasi yang diteliti. Selain itu, metode ini mudah diterapkan dengan bantuan perangkat lunak seperti IBM SPSS versi 30, yang memiliki fitur untuk pengambilan sampel berbasis probabilitas. Pemilihan acak ini membantu menghasilkan data yang lebih valid dan kredibel, sehingga kesimpulan penelitian dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari populasi pekerja Generasi Z.

3.3.3 Sampling Size

Berdasarkan sampel ditentukan berdasarkan sejumlah pertimbangan baik kualitatif maupun kuantitatif. Banyaknya unsur yang akan digunakan dalam penelitian diartikan sebagai besarnya sampel seperti yang dielaskan oleh Malhotra (2017:417). Dalam penelitian ini metode yang digunakan mengacu pada teori Hair et al. (2019) dengan tingkat signifikansi *Alpha* sebesar 0,05 dan 0,01. Besar sampel yang disarankan adalah minimal 210 responden atau lebih dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Total Sample} = \text{Jumlah Indikator (N)} \times 10$$

$$\text{Total Sample} = 21 \times 10 = 210 \text{ Responden}$$

Oleh karena itu, penelitian ini akan melibatkan jumlah sampel minimal 210 responden untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang diajukan. Dengan minimal 210 responden, peneliti sendiri mendapatkan dengan total 254 responden dengan cara menyebarkannya pada group angkatan manajemen dan juga peneliti melakukan dengan cara *field survey* yang dimana peneliti meminta tolong kepada responden random yang peneliti tidak kenal dengan memberikan scan *QR Code google forms* kuesioner. Adapun peneliti menetapkan kriteria khusus untuk memilih responden. Kriteria tersebut meliputi:

1. Responden merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai bidang di perusahaan nya.
2. Responden telah bekerja minimal selama satu tahun.
3. Responden berdomisili atau bekerja di wilayah Tangerang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Malhotra (2019) menyebutkan bahwa ada dua kategori data yang bisa dipakai dalam penelitian, yaitu:

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab permasalahan atau memahami fenomena yang

sedang diteliti. Proses pengumpulan data primer biasanya memakan waktu yang cukup lama untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

2. Data sekunder merupakan data yang dihimpun oleh peneliti sebagai pelengkap untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Data ini biasanya diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, buku, maupun referensi lainnya.

Penulis menggunakan data primer dalam penelitian ini karena data tersebut memungkinkan penulis untuk memperoleh informasi yang spesifik, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh *work life balance*, *self-esteem*, dan *work motivation* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Gen Z, data primer diperlukan untuk mengungkap persepsi, pengalaman, dan sikap langsung dari responden yang menjadi bagian dari populasi yang diteliti. Dengan menggunakan survei kuesioner, penulis dapat mengumpulkan data yang aktual dan sesuai dengan variabel yang ingin diukur, serta memastikan bahwa data tersebut relevan dengan konteks dan tujuan penelitian. Selain itu, penggunaan data primer memungkinkan penulis untuk merancang instrumen pengukuran yang spesifik, seperti skala likert, sehingga mempermudah analisis statistik yang dilakukan menggunakan SPSS. Hal ini penting untuk memperoleh kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan dalam menjawab masalah penelitian.

3.5 Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
<i>Work Life Balance</i>	Menurut Lazar et al., (2010) dalam Popoola & Fagbola (2020) <i>Work-Life Balance</i> adalah sebuah keseimbangan antara waktu dan upaya yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fleksibilitas 2. Bekerja dengan Baik 3. Lelah 4. Dukungan Keluarga 5. Energi Emosional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki jam kerja yang fleksibel (WLB 1) 2. Saya bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik (WLB 2)

	dikeluarkan karyawan dalam bekerja dan aktivitas pribadi mereka, sehingga mereka masih bisa menikmati kegiatan sehari - hari mereka	6. Keseimbangan Kehidupan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya bisa melakukan pekerjaan saya dengan tidak burnout (WLB 3) 4. Saya mendapatkan support yang baik dari keluarga (WLB 4) 5. Saya memiliki energi emosional dalam melakukan pekerjaan (WLB 5) 6. Saya merasa adanya keseimbangan antara kehidupan personal saya dengan kehidupan kerja (WLB 6)
<i>Self-Esteem</i>	<i>Self-Esteem</i> merupakan keyakinan individu mengenai keterampilan serta kemampuan dan hubungan sosial (Baumeister, 1999) dalam (Popoola & Fagbola, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Diri 2. Kemampuan Relatif 3. Perasaan Berharga 4. Kualitas Hidup 5. Penghargaan Diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri (SE 1) 2. Saya mampu melakukan banyak hal baik dibandingkan orang lain (SE 2) 3. Saya merasa bahwa diri saya berharga (SE 3) 4. Saya merasa memiliki kualitas yang baik dibandingkan orang lain (SE 4) 5. Saya berharap bisa lebih menghargai diri saya sendiri (SE 5)
<i>Work Motivation</i>	<i>Work Motivation</i> (motivasi kerja)	1. Keadilan dan Kesetaraan	1. Karyawan diperlakukan

	<p>merupakan sebuah mekanisme psikologis dalam individu yang membentuk komitmen dengan tujuannya yang berhubungan dengan pekerjaan. (Kanfer, 2012) dalam (Popoola & Fagbola, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Pengakuan Kerja 3. Pelatihan dari Manajemen 4. Pengembangan dari Manajemen 5. Lingkungan Kerja 	<p>dengan kesetaraan dan keadilan di perusahaan ini (WM 1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Saya mendapatkan pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik (WM 2) 3. Manajemen perusahaan memberikan pelatihan untuk saya (WM 3) 4. Manajemen perusahaan memberikan pengembangan untuk saya (WM 4) 5. Saya merasa lingkungan kerja yang ada sangat kondusif (WM 5)
<p><i>Organizational Commitment</i></p>	<p>Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak dan peduli terhadap organisasi yang dijalani serta berkomitmen pada tujuan - tujuan dari organisasi tersebut dan juga berniat untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi. Mahiri (2016) dalam Hutagalung et al., (2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanggaan Perusahaan 2. Keputusan Terbaik 3. Kepuasan Organisasi 4. Dedikasi Luar Biasa 5. Penerimaan Tugas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini (OC 1) 2. Keputusan saya dalam memilih perusahaan ini adalah keputusan terbaik (OC 2) 3. Saya sangat senang memilih organisasi ini untuk bekerja daripada organisasi lain. (OC 3) 4. Saya bersedia mengeluarkan effort yg luar biasa untuk tetap bekerja

			<p>di perusahaan ini (OC 4)</p> <p>5. Saya akan menerima semua jenis tugas pekerjaan yang diberikan untuk tetap bekerja di perusahaan ini (OC 5)</p>
--	--	--	--

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan aplikasi IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk mengolah data. Penggunaan aplikasi ini bertujuan untuk menghasilkan perhitungan statistik yang tepat serta memudahkan dan mempercepat proses pengolahan data. Adapun metode pengolahan data yang akan diterapkan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa validitas adalah alat untuk mengukur menggunakan instrumen, yang bertujuan untuk menentukan apakah setiap indikator dianggap valid atau tidak.

Uji validitas yang penulis gunakan ialah *correlation pearson product moment* yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui hasil total variabel dinyatakan valid atau tidak dengan dilihat hasil dari *Sig (2-tailed)* yang dimana nilainya harus < 0.005 .

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas adalah sebuah metode yang dapat dimanfaatkan untuk mengukur suatu kuesioner yang memuat indikator dari setiap variabel yang tersedia. Kuesioner yang dianggap reliabel adalah yang memberikan jawaban konsisten dari individu terhadap pertanyaan di berbagai waktu. Dalam pengujian reliabilitas ini, data dianggap reliabel jika nilai cronbach's alpha $\geq 0,6$.

Uji reliabilitas yang penulis gunakan ialah uji reliabilitas *cronbach alpha* yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui hasil total variabel dinyatakan reliabel atau tidak dengan dilihat hasil dari nilai *Cronbach alpha* yang dimana nilai nya harus $\geq 0,6$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas berfungsi untuk mengevaluasi apakah model regresi dalam suatu penelitian, khususnya residual atau variabel pengganggu, memiliki distribusi yang normal. Selain itu, ia menjelaskan bahwa terdapat dua metode untuk menentukan normalitas residual, yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas yang penulis gunakan ialah dengan NPar yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui hasil total variabel dinyatakan normal atau tidak dengan dilihat hasil dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dimana nilai nya harus $> 0,05$. Lalu dengan PPlot yang dimana data dikatakan terdistribusi normal jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi di antara variabel independen dalam model regresi atau penelitian. Sebuah model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan antar variabel independen. Jika terdapat korelasi, maka variabel-variabel tersebut dianggap tidak ortogonal. Variabel independen yang ortogonal adalah variabel yang memiliki korelasi nol satu sama lain.

Uji multikolinearitas yang penulis gunakan ialah dengan *coefficients a* yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui hasil total variabel dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas atau terjadi multikolinearitas dengan dilihat hasil dari nilai *tolerance* yang dimana nilai

nya harus $> 0,10$, lalu dapat dilihat hasil dari VIF yang dimana nilai tersebut harus < 10.00 .

3.7.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara error atau kesalahan pengganggu pada periode t dengan error pada periode sebelumnya ($t-1$) dalam model regresi linear.

Uji autokorelasi yang penulis gunakan ialah dengan *durbin watson* yang dimana penulis mendapatkan nya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui hasil total variabel dinyatakan tidak terjadi autokorelasi atau terjadi autokorelasi dengan dilihat hasil dari $dU < DW < 4-dU$.

3.7.4 Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians dari *error* atau variabel pengganggu antar pengamatan. Jika varians nya konsisten, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan jika bervariasi, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah melalui grafik *scatterplot*, di mana titik-titik yang tersebar secara acak dan merata di atas serta di bawah sumbu Y pada angka 0 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastistas yang penulis gunakan ialah dengan *Spearman Test* yang dimana penulis mendapatkan nya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui hasil total variabel dinyatakan terdapat heteroskedastistas atau tidak terdapat heteroskedastistas dengan dilihat hasil dari *Sig. (2-tailed)* yang dimana nilai Sig. harus > 0.05 , lalu dengan menggunakan *scatterplot* yang dimana titik data menyebar di atas dan di bawah, di sekitar angka 0, lalu titik tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja, serta penyebara titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik tidak berpola.

3.8 Uji Model Analisis Regresi Berganda

3.8.1 Uji Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghozali (2018), uji koefisien korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan antara dua variabel. Korelasi ini menunjukkan tingkat keterkaitan perubahan pada satu variabel dengan perubahan pada variabel lainnya, baik dalam arah positif (searah) maupun negatif (berlawanan arah).

Uji koefisien korelasi yang penulis gunakan ialah dengan melihat tabel *model summary* yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui kuat/tidaknya hubungan linier dari dua variabel.

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika nilai R² rendah, maka variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, variabel independen dianggap efektif dalam memprediksi variasi variabel dependen jika nilai R² mendekati 1.

Uji koefisien determinasi yang penulis gunakan ialah dengan melihat tabel *model summary* yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui kuat/tidaknya hubungan linier dari dua variabel.

3.8.3 Uji F

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji statistik F, atau uji signifikansi regresi secara keseluruhan, digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dalam uji ini,

hasilnya ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima.

Uji F yang penulis gunakan ialah dengan melihat tabel *ANOVA* yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan atau tidak terdapat pengaruh simultan.

3.8.4 Uji t

Menurut Ghozali (2018), uji statistik t atau uji signifikansi parameter individual bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara individual memiliki dampak terhadap variabel dependen.

Uji t yang penulis gunakan ialah dengan melihat tabel *coefficient* yang dimana penulis mendapatkannya dari dosen pembimbing penulis, yang tujuannya agar mengetahui koefisien persamaan regresi dan melihat pengaruh parsial variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

