



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

3.1.1 Sejarah PT Aplikanusa Lintasarta

PT. Aplikanusa Lintasarta beroperasi dalam memberikan layanan sistem komunikasi data dan layanan jaringan aplikasi, yang termasuk memberikan infrastruktur fisik dan aplikasi perangkat lunak dan layanan konsultasi pada data komunikasi dan sistem informasi untuk perbankan dan industri lainnya. Perusahaan memiliki satu anak usaha, PT. Artajasa Pembayaran Elektronik ("APE"), perusahaan yang berdomisili di Jakarta, yang bergerak dalam pemberian layanan telekomunikasi dan informasi. Lintasarta adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa teknologi informasi dan komunikasi yang terkomprensif dan terkemuka di Indonesia. Sejak didirikan pada bulan April 1988, Lintasarta telah menjadi bagian dari dinamika bisnis di Indonesia dengan menghadirkan layanan komunikasi data, informasi bisnis serta internet yang handal hingga ke wilayah-wilayah terpencil di Nusantara.

Lintasarta telah dipercaya untuk melayani lebih dari 1.700 mitra perusahaan, dan telah membangun koneksi ke lebih dari 20.000 jaringan, dengan memanfaatkan infrastruktur canggih berbasis Platform Next Generation Network (NGN). Layanan Lintasarta didukung oleh local support di lebih dari 44 kota di berbagai penjuru di Indonesia. Setelah dua tahun berdirinya, PT. Aplikanusa Lintasarta ikut berpartisipasi dalam Jaringan ATM gabungan yang pertama yaitu ATM-

Bersama dan Implementasi Layanan BPP Telekomunikasi. Di tahun ini juga terjadi persetujuan perjanjian kerjasama dengan PT. Telkom untuk layanan komunikasi data serta Peluncuran Sambungan Data Langsung (SDL), layanan Digital leased line dengan menggunakan teknologi Data Over Voice (DOV).

Pada tahun 1992 Perusahaan PT. Aplikanusa Lintasarta meluncurkan layanan Very small apperture terminal (VSAT) serta memulai pengoperasian Sistem informasi elektronik (SIE). Setelah 8 tahun berdirinya, PT. Aplikanusa Lintasarta memperoleh lisensi operasional no. KM.24/PB.103.MPPT-95 untuk layanan telekomunikasi. Memasuki era millenium, PT. Aplikanusa Lintasarta juga meluncurkan *E-commerce payment gateway* dengan nama “www.bayaronline.com”. Pada tahun 2002, PT Aplikanusa Lintasarta meningkatkan saham dan menjadi pemegang saham utama dari PT Artaja Pembayaran Elektronik (Artajasa). Di tahun yang sama terjadi Peluncuran VSAT IP, layanan dasar satelit menggunakan teknologi mutakhir TCP IP. Pada tahun 2012 sampai dengan 2015 PT. Aplikanusa Lintasarta Memenangkan Corporate Image Award secara berturut-turut. Hingga ditahun 2016 kemarin PT. Aplikanusa Lintasarta baru saja melakukan kerjasama antara Lintasarta dan IBM untuk IT Strategic Partnership with IBM.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi: "Menjadi pemimpin dalam solusi informasi dan komunikasi bisnis di Indonesia".
- b. Misi: "Membuat bisnis lebih mudah bagi perusahaan dan individu melalui solusi informasi dan komunikasi yang kreatif dan inovatif"

3.1.3 Etika dan Prinsip Kerja

Etika dan prinsip yang terkandung dalam akronim PRIDE (kebanggaan) adalah nilai-nilai korporasi yang menjadi pedoman Lintasarta dalam menghadapi pekerjaan serta melayani pelanggan setiap hari. Nilai-nilai ini mencerminkan perilaku dan praktik bisnis terbaik (best practices) yang kami yakini akan membawa Lintasarta kepada pertumbuhan yang berkelanjutan di masa datang.

P	Partnership	<i>untuk Partnership (Kemitraan), mencerminkan kerja sama, kolaborasi, dan kerja tim</i>
R	Respect	<i>untuk Respect (Menghargai), mencerminkan apresiasi orang lain atas pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri</i>
I	Integrity	<i>untuk Integrity (Integritas), mencerminkan kepercayaan dan kejujuran dalam semua transaksi Lintasarta</i>
D	Dedication	<i>untuk Dedication (Dedikasi), mencerminkan komitmen</i>
E	Empathy	<i>untuk Empathy (Empati), mencerminkan kepedulian dan keterlibatan</i>

Sumber: Website Lintasarta

Gambar 3.1 Etika dan Prinsip Kerja PT Aplikanusa Lintasarta

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana yang menentukan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan (Zikmund, Babin, Carr dan Griffin, 2013, p.64).

3.2.1 Research Data

Research Data adalah suatu penyelidikan, pemeriksaan, pencermatan, percobaan yang membutuhkan ketelitian dengan menggunakan metode tertentu untuk memperoleh suatu hasil dengan tujuan tertentu.

Dalam data penelitian ada 2 metode yang dapat digunakan dalam buku Malhotra *Basic Marketing Research* 2012, yaitu :

1. *Secondary Data*, adalah data yang sudah ada sebelumnya yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah penelitian lain.
2. *Primary Data*, adalah data yang berasal dari peneliti, dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menangani suatu masalah penelitian.

Dalam penelitian ini, *research data* yang digunakan adalah *primary data* dan *secondary data* karena data yang di peroleh didapatkan melalui survei kepada para responden dan pengambilan data dari jurnal, buku, website. Data yang dikumpulkan melalui kuisioner yang dilakukan untuk para karyawan PT Applikanusa Lintasarta pada divisi *production management*.

3.2.2 Jenis Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, ada 3 jenis rancangan penelitian yang dapat digunakan (Zikmund et al, 2013, p.53):

1. *Descriptive Research*, yaitu penelitian yang menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, dan lingkungan dari situasi tertentu.

2. *Exploratory Research*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperjelas situasi atau ide-ide yang mungkin berpotensi dalam peluang bisnis.
3. *Casual research* mencoba untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat dan memungkinkan *casual inferences* dibentuk. *Casual inferences* merupakan sebuah kesimpulan ketika sesuatu terjadi maka hal lain yang spesifik akan mengikutinya.

3.2.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yaitu kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut (Zikmund et al 2013, p.53), adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan, dengan kata lain metode ini mencoba untuk “melukiskan sebuah gambaran” dari situasi tertentu dengan menjawab pertanyaan siapa, apa, kapan, dimana dan bagaimana. Menurut (Zikmund et al. 2013, p.134) penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang meliputi pengukuran numerik dan analisis. Data kuantitatif yang didapatkan merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Zikmund et al, 2013, p.385) adalah kelompok entitas yang lengkap yang memiliki beberapa karakteristik umum seperti orang, wilayah penjualan, toko atau mahasiswa. Yang menjadi target dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aplikanusa Lintasarta pada divisi *production management*.

Sampel menurut (Zikmund et al, 2013, p.385) adalah subset atau sebagian dari populasi yang lebih besar. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperkirakan karakteristik populasi yang tidak diketahui. Begitupun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aplikanusa Lintasarta pada divisi *production management*.

Sampling frame menurut (Zikmund et al, 2013, p.388) adalah sebuah daftar yang memuat data mengenai seluruh unit atau unsur sampel yang terdapat pada populasi sampel. Pada penelitian ini yang menjadi *Sampling frame* adalah seluruh karyawan PT Aplikanusa Lintasarta pada divisi *production management*.

3.3.2 Sampling Techniques

Menurut (Zikmund et al, 2013, p.392), metode sampling yang dapat digunakan ada 2 jenis, yaitu :

- a. *Probability Sampling*, setiap elemen dalam populasi telah diketahui. Disamping itu, sample probabilitas memiliki unsur sampel acak dalam proses seleksi. Dimana setiap anggota populasi memiliki kemampuan probabilitas yang sama yang nantinya akan terpilih.

Menurut (Zikmund et al, 2013, p.396-400) ada 5 teknik *Probability Sampling* yang dapat digunakan, yaitu :

- a. *Simple Random Sampling* adalah sebuah prosedur sampling yang menjamin setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk disertakan dalam sampel.
- b. *Systematic Sampling* adalah sebuah prosedur sampling dimana titik awal dipilih oleh proses acak dan kemudian setiap nomor ke-n pada daftar yang dipilih.
- c. *Stratified Sampling* adalah sebuah prosedur sampling probabilitas dimana sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik dalam setiap lapisan populasi.
- d. *Propotional VS Dispropotional Sampling*
 - a) *Propotional Stratified Sample*

Sampel bertingkat, dimana jumlah unit sampling yang diambil dari setiap strata sebanding dengan ukuran populasi strata tersebut.
 - b) *Dispropotional Stratified Sample*

Sampel bertingkat, dimana ukuran sampel untuk setiap strata dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analisis.
- e. *Cluster Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit sampling primer bukan elemen individual dalam populasi melainkan sekelompok elemen yang besar, kelompok dipilih secara acak.
- f. *Non-Probability Sampling*, dari setiap anggota tertentu dari populasi yang dipilih tidak diketahui. Sebagai peneliti sangat bergantung pada penilaian

pribadi. Secara teknis tidak ada teknik statistik yang tepat untuk mengukur kesalahan *random sampling* dari sample *non-probability*.

Menurut (Zikmund et al, 2013, p.392-395) ada 4 teknik *Non-Probability Sampling* yang dapat digunakan, yaitu :

- a. *Convenience Sampling* adalah teknik *sampling* yang didasarkan pada kenyamanan peneliti dalam mencari sampel.
- b. *Judgment (Purposive) Sampling* adalah sebuah teknik *non-probability sampling* dimana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi tentang karakteristik yang sesuai dengan sampel.
- c. *Quota Sampling* adalah *sampling* kuota adalah metode penentuan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
- d. *Snowball Sampling* adalah teknik *sampling* yang didasari pada para responden. Mereka diminta untuk mereferensikan orang lain yang memenuhi kriteria responden.

Pada penelitian ini digunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik yang digunakan adalah *judgment (purposive) sampling* karena dipilih berdasarkan penilaian pribadi tentang karakteristik yang sesuai dengan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Zikmund, et al. 2013, p.236 dan 185) ada beberapa kategori metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain :

1. *Observation research*

proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian-kejadian yang terjadi.

2. *Survey research*

sebuah metode pengumpulan data primer melalui komunikasi dengan *sample* yang diwakili oleh individu-individu.

Peneliti menggunakan kedua metode diatas *observation research* yaitu dengan dilakukannya *in depth interview* kepada para karyawan PT Aplikanusa Lintasarta pada divisi *production management* dan *survey research* yaitu dengan dilakukannya menyebarkan kuisisioner kepada para karyawan PT Aplikanusa Lintasarta pada divisi *production management*.

3.5 Periode Penelitian

Periode penelitian untuk kuisisioner *pretest* dilakukan pada bulan mei 2017. *Pretest* ini dilakukan untuk menguji validitas reliabilitas yang akan dilakukan oleh peneliti dari variabel-variabel yang akan diteliti. Jumlah responden pada *pretest* ini adalah sebanyak 75 orang.

Dalam pengisian kuisisioner *pretest* ini yang digunakan adalah skala pengukuran *likert*. Skala pengukuran likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang.

Keterangan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Operasional Variabel

Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu, *independent variable* dan *dependent variable*. *Independent variable* yaitu tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, sedangkan *Dependent variable* adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh *Independent variable*.

UMMN

3.6.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	<p><i>Organizational Justice</i> Organizational justice adalah persepsi internal dan eksternal karyawan tentang keadilan terkait peran dan misi organisasi. Menurut (Greenberg 1987)</p>	1.	Secara umum, penghargaan yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	<p>1. Cabarcos, M.A.L., de Pinho, A.L., & Rodríguez, P.V., (2015). Organizational justice and personal initiative, mediating role of affective commitment: Journal of Service Theory and Practice. Vol. 25 Iss 6 pp. 854 – 876.</p> <p>2. Yunhong hao, Jie Hao dan Xiaochen Wang (2016). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction: Evidence from China. Emerald Insight.</p>
2.		Atasan saya menginformasikan apa yang sebaiknya dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja		
3.		Organisasi saya menggunakan berbagai saluran untuk mengumpulkan pendapat karyawan		
4.		Atasan saya memperlakukan saya dengan hormat		
2.	<p><i>Job Satisfaction</i></p>	1.	Secara umum, saya sangat puas dengan pekerjaan saya.	<p>1. Hanasya, J dan Tahir, P.R (2015). Examining the</p>

Tabel Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)

	<p><i>job satisfaction</i> adalah perasaan atau sikap umum karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan komponen pekerjaan seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, penghargaan yang setara, dan komunikasi dengan rekan kerja. Menurut (Glisson & Durick 1988).</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="880 304 981 395"></td> <td data-bbox="981 304 1460 395">berpartisipasi dalam organisasi</td> </tr> <tr> <td data-bbox="880 395 981 550">3.</td> <td data-bbox="981 395 1460 550">Saya mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam pekerjaan saya</td> </tr> <tr> <td data-bbox="880 550 981 679">4.</td> <td data-bbox="981 550 1460 679">Saya mendapat perlakuan adil dari atasan saya</td> </tr> <tr> <td data-bbox="880 679 981 823">5.</td> <td data-bbox="981 679 1460 823">Saya mendapat kesempatan untuk promosi jabatan</td> </tr> </table>		berpartisipasi dalam organisasi	3.	Saya mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam pekerjaan saya	4.	Saya mendapat perlakuan adil dari atasan saya	5.	Saya mendapat kesempatan untuk promosi jabatan		<p>Effects of Employee Empowerment, Teamwork and Employee Training on Job Satisfaction: Journal of Business and Social.</p> <p>2. Glisson & Durick (1988, dalam Gunlu, Aksarayli, & Percin, 2009), Job Satisfaction and Organizational Commitment of hotel managers in Turkey. Journal of Emerald Insight.</p>
	berpartisipasi dalam organisasi											
3.	Saya mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam pekerjaan saya											
4.	Saya mendapat perlakuan adil dari atasan saya											
5.	Saya mendapat kesempatan untuk promosi jabatan											
3.	<p><i>Intention to Leave</i> <i>Intention to leave</i> adalah rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mulai mencari pekerjaan lain di masa depan. Menurut (Mansoor & Fakir, 2010).</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="880 823 981 911">1.</td> <td data-bbox="981 823 1460 911">Saya berharap bisa mencari pekerjaan baru</td> </tr> <tr> <td data-bbox="880 911 981 1082">2.</td> <td data-bbox="981 911 1460 1082">Saya pernah mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini</td> </tr> <tr> <td data-bbox="880 1082 981 1211">3.</td> <td data-bbox="981 1082 1460 1211">Saya berencana untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini</td> </tr> <tr> <td data-bbox="880 1211 981 1335">4.</td> <td data-bbox="981 1211 1460 1335">Saya menanti-nantikan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini</td> </tr> </table>	1.	Saya berharap bisa mencari pekerjaan baru	2.	Saya pernah mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	3.	Saya berencana untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	4.	Saya menanti-nantikan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	<p><i>Likert Scale</i> 1-5</p>	<p>High Performance Work Systems and Employees' Intention to Leave: exploring the mediating role of employee outcomes: Journal of Emerald Group Publishing Limited.</p>
1.	Saya berharap bisa mencari pekerjaan baru											
2.	Saya pernah mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini											
3.	Saya berencana untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini											
4.	Saya menanti-nantikan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini											

3.6.1 *Independent Variable*

Pada penelitian ini yang termasuk *Independent variable* adalah *Organizational justice*. Didefinisikan sebagai studi tentang keadilan di tempat kerja (Byrne et al, 2001) dalam jurnal *organizational justice and employee satisfaction in performance appraisal* (Anastasios, Panagiotis, Leda, 2011). Greenberg (1990) menyebutkan ada 3 komponen dasar *organizational justice*, yang pertama adalah *distributive justice*, yang berkaitan tidak hanya dengan keadilan yang dirasakan dari hasil atau alokasi dalam organisasi (Folger et al, 1998), tetapi juga dengan keputusan di akhir dari proses penilaian, atau keadilan (Tang et al, 1996). Kedua, *procedural justice*, yang mengacu pada kewajaran prosedur yang digunakan untuk memutuskan hasil mengenai metode, mekanisme, dan proses yang digunakan untuk menentukan hasil (Folger et al, 1998). Ketiga, adalah *interactional justice*, yang menetapkan kepedulian interpersonal dan komunikasi yang baik (Ambrose et al, 2002).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5.

3.6.2 *Dependent Variable*

Pada penelitian ini yang termasuk *Dependent variable* adalah *Intention to leave* dan *Job satisfaction*.

1. *Intention to leave*

merupakan pengunduran diri baik sukarela atau terpaksa karyawan dari organisasi. Pengunduran diri biasanya terjadi dengan mengikuti proses tertentu. Salah satu tahapan yang paling penting dalam proses ini adalah niat

untuk meninggalkan pekerjaan (Price, 1977). Untuk itu perusahaan harus menerapkan prinsip-prinsip yang ditetapkan, aturan dan norma-norma yang sama dan adil untuk semua karyawan di dalam suatu perusahaan. (Bayarçelik, E.B., Findikli, M.A., 2016).

2. *Job satisfaction*

Job satisfaction menurut Robbins (2009, p.113) adalah tentang perasaan positif dari pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi atas semua karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5.

3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016, p.47) pada penelitian dibidang 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 yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

3.7.2 Uji Validitas

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006, p.49) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu indikator (Malhotra, 2012, p.316). Indikator dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan suatu indikator variabel tersebut. Semakin tinggi validitas, maka semakin mencerminkan tingkat validitas sebuah indikator.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016, p.47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's alpha* dimana suatu variabel dikatakan handal apabila memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.70 (Ghozali, 2016, p.48).

Uji Reliabilitas adalah uji untuk mengetahui tingkat kehandalan dari sebuah penelitian. Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur dengan menggunakan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Malhotra, 2012, p.317). Tingkat

kehandalan dilihat dari jawaban terhadap sebuah pernyataan dengan jawaban. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel, apabila *Cronbach Alpha* mempunyai nilai ≥ 0.6 (Malhotra, 2012, p.317).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016, p.103) tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan *VIF* ≥ 10 .

3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016, p.134) uji heteroskedastisitas adalah suatu situasi dalam model regresi yang terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Suatu model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid

untuk jumlah sampel kecil. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013).

3.7.5 Uji Model

3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Zikmund, et al. (2013, p.517) dalam buku *Business research methods* mengemukakan bahwa Ukuran yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi, proporsi varians total variabel yang dicatat oleh nilai lain dari variabel lain. R^2 , mengukur bagian dari varians total Y yang diperhitungkan dengan mengetahui nilai X. pada contoh jam kerja dan pengangguran.

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Analisis Regresi

Menurut Zikmund, et al. (2013, p.568) dalam buku *Business research methods* mengemukakan bahwa Analisis regresi sederhana merupakan sebuah ukuran asosiasi linear yang menginduksi analisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

3.7.6.2 Uji Parsial (T test)

Menurut Zikmund, et al. (2013, p.517) dalam buku *Business research methods* mengemukakan bahwa sebuah uji hipotesis yang menggunakan t-distribution. Uji t univariat sesuai bila variabel yang dianalisis adalah interval atau rasio.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN