

BAB III

METODOLOGI

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausalitas adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan (Sanusi, 2017: 14).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada.

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 38).

Variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah konflik kerja dan pengembangan karir. Berikut adalah pengukuran variabel-variabel tersebut:

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2017: 50). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010: 189).

“Performance is the extent to which an organizational member contributes to achieving the objectives of the organization”. Artinya, kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah setiap kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan, tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan bagaimana karyawan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan (Pangemanan et al., 2016: 479).

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan (R. A. Zaputri, Rahardjo, & Utami, 2013: 3)

mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2017: 50). Variabel independen dalam penelitian adalah konflik kerja dan komunikasi kerja. Berikut merupakan definisi konflik kerja dan komunikasi kerja dari variabel independen

- a. Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi (Rahim, 2011b: 16). Konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. (Dr. Wirawan, MSL., Sp.A., M.M., 2010: 5). (Dr. Wirawan, MSL., Sp.A., M.M., 2010, p. 5) Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur konflik kerja menurut (Dr. Wirawan, MSL., Sp.A., M.M., 2010: 5-7) adalah sebagai berikut

1) Proses

Konflik terjadi melalui suatu proses yang unik, artinya proses terjadinya suatu konflik berbeda dengan konflik lainnya.

2) Dua pihak atau lebih

Kecuali konflik personal, konflik terjadi di antara dua pihak atau lebih. Pihak yang terlibat konflik bisa (1) antara seorang individu dan individu lainnya, (2) antara seorang individu dan suatu kelompok individu, (3) antara suatu kelompok individu dan kelompok individu lainnya, atau (4) antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

3) Saling tergantung

Pihak yang terlibat konflik saling tergantung atau interdependen satu sama lain. Artinya, pihak-pihak tersebut tidak bebas untuk melakukan sesuatu tanpa campur tangan atau bantuan, izin, dan merugikan atau mengurangi kebebasan pihak lainnya.

4) Pertentangan mengenai objek konflik

Objek konflik adalah sesuatu yang menyebabkan terjadinya konflik. Pihak yang terlibat konflik mempunyai perbedaan pendapat, yaitu sikap atau kepercayaan mengenai objek konflik.

5) Diekspresikan

Pertentangan akan menjadi konflik apabila diekspresikan. Jika pertentangan tidak atau belum diekspresikan, maka konflik bersifat laten atau tidak kelihatan. Mungkin perbedaan pendapat mengenai objek konflik sudah

terjadi, tetapi kedua belah pihak diam saja dan belum terjadi interaksi mengenai perbedaan tentang objek konflik.

6) Pola perilaku

Saat konflik terjadi, pihak yang terlibat menggunakan pola perilaku tertentu. Pola perilaku adalah kecenderungan orang untuk berperilaku secara tertentu dalam menghadapi situasi konflik. Pola perilaku ini disebut juga sebagai gaya manajemen konflik dan taktik konflik.

7) Interaksi konflik

Proses konflik menimbulkan interaksi konflik di antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Interaksi bisa berupa saling menuduh, saling menyalahkan, saling mengumpat, mencari teman, menyelamatkan muka (*face saving*), saling melakukan agresi, melakukan negosiasi, atau meminta bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan konflik.

8) Keluaran konflik

Interaksi konflik di antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik menghasilkan keluaran konflik yang unik, untuk masing-masing jenis konflik. Keluaran konflik bisa berupa ditemukannya solusi atas suatu konflik, seperti *win & win solution*, *win & lose solution*, serta *lose & lose solution*. Keluaran konflik juga bisa menciptakan suatu perubahan sistem sosial.

- b. Komunikasi menurut Katz dan Khan adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat (Thoha, 2009: 185).

Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih (Sopiah, 2008: 141).

Fungsi komunikasi ada empat (Sopiah, 2008: 142), yaitu:

- a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota

Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu di dalam perusahaan.

- b) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan

Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

- c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi

Fungsi ini berjalan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.

- d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan

kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Adapun indikator komunikasi (Muhammad, 2011: 108) adalah sebagai berikut

- a) Keterbukaan (*openness*)
Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
- b) Empati (*emphaty*)
Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- c) Dukungan (*support*)
Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- d) Rasa positif (*positiveness*)
Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
- e) Kesamaan (*equality*)
Yaitu sikap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

Tabel 3.1 Variabel Operasional

| Variabel | Indikator | Definisi | Skala |
|------------------|--------------------------------------|---|--------|
| Konflik Kerja | Proses | Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas social seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. (Rahim, 2011b: 16) | Likert |
| | Dua pihak atau lebih | | |
| | Saling tergantung | | |
| | Pertentangan mengenai objek konflik | | |
| | Diekspresikan | | |
| | Pola perilaku | | |
| | Interaksi konflik | | |
| Keluaran konflik | | | |
| Komunikasi Kerja | Keterbukaan (<i>openness</i>) | Komunikasi menurut Katz dan Khan adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi terluas di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat (Thoha, 2009: 185) | Likert |
| | Empati (<i>emphaty</i>) | | |
| | Dukungan (<i>support</i>) | | |
| | Rasa positif (<i>positiveness</i>) | | |
| | Kesamaan (<i>equality</i>) | | |
| Kinerja Karyawan | Kuantitas kerja | Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010: 189). | Likert |
| | Kualitas kerja | | |
| | Ketepatan waktu penyelesaian kerja | | |
| | | | |

3.3. Populasi & Sampel

3.3.1. Populasi

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, 2017: 80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Yavindo Sumber Persada yang berjumlah 120 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sejumlah anggota terpilih yang berasal dari populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang akan diambil adalah jumlah seluruh anggota populasi, yaitu sebanyak 120 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan sampel total (*total sampling*) atau sensus, dikenal juga sebagai sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 81).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017: 224). Adapun beberapa jenis teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut

- a. Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2017: 231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan

ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

- b. Teknik Pengamatan/Observasi, Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2013: 145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
- c. Teknik Dokumentasi, Menurut (Sugiyono, 2013: 240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.
- d. Triangulasi, dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain terdiri dari data primer dan data sekunder, definisi dari data primer dan sekunder adalah sebagai berikut

a. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2017: 104).

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2017: 104).

3.5. Metode Analisis Data

Selanjutnya setelah pengumpulan data mentah yang dikumpulkan dari lapangan maka tahapan analisis data. Pada tahapan ini data yang diolah sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian. Analisis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu analisa kualitatif dan analisa kuantitatif. Apabila data yang dikumpulkan hanya sedikit atau berwujud kasus-kasus maka analisis yang dipakai kualitatif sedangkan apabila data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan masuk ke dalam analisis kuantitatif.

3.6. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Instrumen

Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanusi, 2017: 76).

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari *Karl Pearson*, sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Rumus Koefisien korelasi *product moment*

Sumber : (Sanusi, 2017: 76)

Kemudian hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis *product moment* (r tabel), apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid.

Tabel 3.2 Tingkat Validitas

| Interval Koefisien Korelasi | Tingkat Hubungan |
|-----------------------------|------------------|
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |

Sumber : (Sanusi, 2017: 76)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronbach alpha sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Rumus Cronbach Alpha}$$

Sumber : (Arikunto, 2010: 239)

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai *alpha* lebih besar daripada nilai kritis *product moment*, atau nilai *r* tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik. Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Wibowo, 2012) adalah sebagai berikut

Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas

| No | Nilai Interval | Kriteria |
|----|----------------|--------------|
| 1 | <0,20 | SangatRendah |
| 2 | 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 3 | 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 4 | 0,60 – 0,799 | Tinggi |
| 5 | 0,80 – 1,00 | SangatTinggi |

Sumber : (Wibowo, 2012: 53)

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria:

- 1). Jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 5% maka data berdistribusi normal.
- 2). Jika signifikansi perhitungan data (Sig) < 5% maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0.05$ atau diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011: 143).

3.6.2. Uji Pengaruh

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2017: 134-135).

Analisis regresi linier berganda dinotasikan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2017: 134-135)

Didalam penelitian ini, peneliti menuangkan hipotesis penelitian sebagai berikut

- 1). Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada
- 2). Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada
- 3). Konflik kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yavindo Sumber Persada

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hamper sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regres linier sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variable terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu

variabel: X_i ; $I = 1, 2, 3, 4 \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan-sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negative dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2017: 136).

3.7. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2009: 88).

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{r^2}$$

Rumus 3.4 Uji t

b. Uji F

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya

adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau

0.05. Prosedur uji F hitung ini adalah sebagai berikut

- 1). Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:
 - Ho : $b = 0$, berarti tidak ada pengaruh X, X terhadap Y
 - Ha : $b \neq 0$, berarti ada pengaruh X, X terhadap Y.
- 2). Membuat keputusan uji F-hitung
 - a). Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
 - b). Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau signifikan (Ghozali, 2011: 98).

Adapun rumus uji f adalah sebagai berikut

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.5 Rumus Uji F

3.8. Lokasi & Jadwal Penelitian

3.8.1. Lokasi

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana peneliti melakukan observasi dan memperoleh data. Lokasi yang ditetapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini pada PT Yavindo Sumber Persada. Perusahaan ini

