

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Siregar, 2016: 121) metode penelitian kuantitatif mementingkan adanya variabel objek penelitian dan harus didefinisikan dalam bentuk operasional pada masing-masing variabel. Metode kuantitatif harus reliabel dan validitas karena dua elemen tersebut akan menentukan kualitas dari hasil penelitian dan kemampuan replikasi serta generalisasi penggunaan model penelitian yang sejenis. Tujuan akhir penggunaan metode kuantitatif untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan, pengaruh dan perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir serta meramalkan hasil.

Hubungan variabel penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. (Siregar, 2016: 154), menyatakan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang meliputi variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel independen, yaitu: Stres Kerja (X1), Ikatan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel mengukur instrumen penelitian dan menentukan jenis indikator, skala dari variabel–variabel penelitian, sehingga hipotesis dapat dijawab dengan menggunakan alat bantu statistik secara benar dan tepat.

Menurut (Supranto, 2016: 23) variabel adalah sesuatu yang nilainya dapat berubah sedangkan penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sugiyono, 2017: 64) variabel penelitian adalah segala sesuatu baik berupa atribut, nilai atau sifat dari seseorang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian diperoleh informasi dan dapat ditarik kesimpulan.

#### **3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variabel)**

Penelitian ini menentukan 3 (tiga) variabel bebas (independen). Variabel bebas (independen) menurut (Siregar, 2016: 110) adalah variabel yang menjadi sebab/berubah atau mempengaruhi suatu variabel lain (variabel dependen).

Variabel bebas pada penelitian ini adalah stres kerja (X1) ikatan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3). Berikut ini definisi variabel stres kerja dan indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Stres Kerja**

Menurut (Irawati, 2018: 121) stres kerja adalah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan karena diluar batas kemampuan yang dimiliki.

Menurut (Hasan, Fathoni, & Malik, 2018: 4) variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator stres kerja, yaitu:

1) Konflik peranan

Konflik peran akan timbul apabila seorang karyawan mengalami pertentangan. Pertentangan dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki.

2) Beban kerja

Seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti dan tidak dapat merealisasi harapan-harapan berkaitan dengan peran tertentu.

3) Pengembangan karir

Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan- keputusan yang menyangkut karir.

## 2. Ikatan Kerja

Menurut (Zakaria & Astuty, 2017: 84) ikatan kerja adalah keterikatan antara karyawan dan pekerjaan serta menjadi faktor pertimbangan keinginannya keluar dari organisasi.

Menurut (Özçelik & Cenkci, 2014: 876) indikator-indikator ikatan kerja sebagai berikut:

1) *Fit to organization and organization related sacrifice*

Mempersepsikan sikap karyawan dalam organisasi, karyawan merasa cocok akan merasa perusahaan tempat yang tepat dalam pencapaian

karirnya. Berhubungan dengan material yang dikorbankan jika meninggalkan perusahaan.

2) *Fit to community*

Mempersepsikan karyawan yang mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

3) *Community related sacrifice*

Hubungan yang bersifat psikologis yang akan dikorbankan apabila karyawan meninggalkan perusahaan.

4) *Links to organization*

Hubungan karyawan terhadap organisasinya secara formal dan informal.

5) *Links to community*

Persepsi responden yang memiliki hubungan dekat dengan komunitas tempatnya bekerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerjanya.

### 3. Budaya Organisasi

Menurut (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan kebiasaan berulang-ulang serta menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup sekelompok individu dalam sebuah organisasi ataupun norma-norma yang disepakati dalam menentukan perilaku individu organisasi.

Menurut (Malini, 2017: 24) berikut indikator yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1) Kepemimpinan (*leadership*)

Sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa menjadi teladan dan pendengar bagi bawahan.

## 2) Komunikasi

Proses komunikasi dilaksanakan secara terus menerus dan rutin sehingga perbedaan budaya atau pola (kebiasaan) yang dibawa oleh individu dari latar belakang yang berbeda akan mengalami persamaan integrasi dengan tujuan organisasi.

## 3) Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak serta mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **3.2.2. Variabel Terikat (Dependen Variabel)**

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (bebas) (Siregar, 2016: 110). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Menurut (Irawati, 2018: 122) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Tupamahu, 2018: 35) terdapat 6 (enam) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja:

#### 1. Kualitas (*quality*)

Tingkatan proses atau penyesuaian secara ideal dalam melakukan aktivitas serta memenuhi aktivitas sesuai dengan harapan.

2. Kuantitas (*quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah selesai dikerjakan.

3. Ketepatan waktu (*timeliness*)

Tingkatan aktivitas yang telah selesai dengan waktu lebih cepat dari ketentuan serta memaksimalkan waktu yang lebih untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas (*cost effectiveness*)

Tingkatan penggunaan sumber daya perusahaan meliputi manusia, keuangan dan teknologi informasi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit.

5. Kemandirian (*need for supervisor*),

Tingkatan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasan.

6. Dampak interpersonal (*interpersonal impact*)

Tingkatan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

Secara terperinci, defenisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Defenisi Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Stres Kerja (X1)	Menurut (Irawati, 2018: 121) stres kerja adalah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan kerana diluar batas kemampuan yang dimiliki.	1. Konflik peranan 2. Beban kerja 3. Pengembangan karir.	Likert

**Tabel 3.1** Lanjutan

Ikatan Kerja (X2)	Menurut (Zakaria & Astuty, 2017: 84) <i>Job Embeddedness</i> adalah keterikatan antara karyawan dan pekerjaan serta menjadi faktor pertimbangan keinginannya keluar dari organisasi.	1. Hubungan ( <i>Links</i> ) 2. Kecocokan ( <i>Fit</i> ) 3. Pengorbanan ( <i>Sacrife</i> ) 4. Organisasi.	Likert
Budaya Organisasi (X3)	Menurut (Siagian, 2018: 4) budaya organisasi merupakan kebiasaan berulang-ulang serta menjadi nilai ( <i>value</i> ) dan gaya hidup sekelompok individu dalam sebuah organisasi, ataupun norma-norma yang disepakati dalam menentukan perilaku individu organisasi.	1. Kepemimpinan ( <i>leadership</i> ) 2. Komunikasi 3. Motivasi.	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Irawati, 2018: 122) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemandirian 6. Interpersonal.	Likert

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah para karyawan pada PT Hunting Energy Asia dengan jumlah populasi yang berjumlah 120 orang karyawan.

#### 3.3.2. Sampel

Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan semua populasi sehingga sampel sebanyak 120 responden.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan (Siregar, 2016: 130).

Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik koesioner. Koesioner merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang mencakup pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Selain kuesioner sebagai teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2017: 192). Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (studi lapangan), studi kepustakaan (membaca buku sebagai referensi/literatur sesuai kebutuhan penelitian).

#### **3.4.1. Skala Pengukuran Data**

Menurut (Sugiyono, 2017: 135) skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang dipergunakan untuk dasar dalam menentukan panjang pendeknya suatu interval dalam suatu alat ukur, sehingga apabila digunakan untuk pengukuran akan dapat menghasilkan suatu data kuantitatif. Terdapat bermacam-macam skala pengukuran, untuk penelitian ini dengan menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi orang atau kelompok mengenai fenomena sosial yang terjadi. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator pada penelitian sebagai titik tolak ukur menyusun item-item pada instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban pada item instrumen mempunyai nilai (*point*) dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

**Tabel 3.2** Skor untuk analisis kuantitatif

No	Pernyataan	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Ragu-ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2017: 137)

### 3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data primer

Data merupakan suatu hasil pengukuran yang tidak terorganisasi dan bila data itu terorganisasi akan menghasilkan informasi (Mangkuatmodjo, 2015: 9). Penelitian ini menggunakan jenis data berdasarkan sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang didapat serta diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer didapat dari data hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner (Tri Basuki, 2016: 74). Data dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik penyebaran koesioner atau angket. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai data responden, data penelitian pengaruh stres kerja, ikatan

kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017 : 193). Seperti data kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari PT Hunting Energy Asia, buku, jurnal dan lain-lain.

### **3.6. Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif untuk mengolah hasil penelitian yang telah didapat peneliti menggunakan alat hitung SPSS 25. Hasil hitung tersebut berfungsi untuk menguji hubungan pengaruh stres kerja, ikatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hunting Energy Asia di Kota Batam.

#### **3.6.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Sugiyono, 2017: 29) analisis statistik deskriptif adalah data statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau suatu analisis dari hasil penelitian tetapi tidak dapat dijadikan sebagai kesimpulan. Analisis deskriptif berfungsi sebagai pendeskripsian atau suatu gambaran objek yang akan diteliti melalui data sampel atau data populasi yang didapat, statistik deskriptif yang menunjukkan hasil dengan cara penyajian data dengan melihat tabel biasa atau distribusi frekuensi: grafik, diagram, pictogram; pengukuran melalui modus, median, mean dan variasi kelompok.

Jawaban kuesioner yang disebarkan pada penelitian ini dilakukan analisis deskriptif dengan untuk mengetahui gambaran yang diteliti dengan melihat distribusi jawaban responden dan nilai mean. Analisis deskriptif ini ditentukan rentang skala dan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Kriteria Analisis Deskriptif

<b>Rentang Skala</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

**Sumber:** (Muhidin & Abdurrahman, 2017: 146)

### 3.6.2. Uji Kualitas Data

#### 3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut (Usman & Akbar, 2015: 287) validitas adalah cara untuk mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian. Menurut (Tri Basuki, 2016: 75). Uji validitas menentukan seberapa valid item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur variabel yang diteliti. Valid berarti hasil data penelitian yang diperoleh sama dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2017 : 172). Lebih lanjut (Sugiyono, 2017: 348) bahwa hasil penelitian yang valid apabila adanya kesamaan antara data terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi dalam objek penelitian. Instrumen yang valid digunakan untuk mengukur bahwa data valid, berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses penghitungan menggunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment.

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Korelasi *Person Product Moment*

**Sumber:** (Sugiyono, 2017: 356)

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas Instrumen

X = Subyek variabel independen

Y = Subyek variabel dependen

n = Jumlah sampel

Sebuah *item* pada suatu penelitian sebaiknya memiliki korelasi ( $r$ ) dengan skor total pada masing-masing variabel  $\geq 0,25$ . Jika hasil  $r$  hitung  $< 0,25$  maka sebaiknya disingkirkan karena malah mengacaukan apabila digunakan.

### 3.6.2.2. Uji Realibilitas

Menurut (Tri Basuki, 2016: 75) uji reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan untuk menunjukkan realibilitas serangkaian *item* pertanyaan dalam keandalannya mengukur variabel. Menurut (Sugiyono, 2015:3) uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam mengukur konsep yang berfungsi untuk membuktikan apakah instrument penelitian yang digunakan reliabel atau konsisten.

Uji realibilitas terdapat dua kriteria yaitu *composite reliabel* dan *cronbach's alpha*. Hasil dari pengukuran indikator-indikator dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliabel*  $\geq 0,70$  dan nilai *cronbach's alpha* adalah  $\geq 0,60$ . Jika hasil uji tidak reliabel maka harus dikeluarkan dari penelitian meskipun hasil yang diperoleh valid. Menurut (Tri Basuki, 2016: 76) uji instrumen penelitian yang

menggunakan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui reliabelnya item-item pertanyaan yang telah dibuat pada kuesioner. Dimana syarat uji reliabilitas dengan korelasi sebesar 0,60.

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut (Tri Basuki, 2016: 77) uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang wajib dipenuhi untuk analisis regresi linier berganda berbasis *ordinary least square (OLS)*. Pada analisis regresi yang tidak berdasarkan pada OLS tidak perlu persyaratan asumsi klasik, seperti regresi logistik ataupun regresi ordinal. Tidak semua uji asumsi klasik harus melakukan analisis regresi linier, seperti uji multikolinieritas tidak perlu dilakukan analisis regresi sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu menerapkan data *cross sectional*. Uji asumsi klasik tidak memerlukan analisis regresi linier, yang bertujuan untuk menghitung nilai-nilai pada variabel tertentu. Penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

#### **3.6.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang sudah dikumpulkan sebelumnya kemudian didistribusikan dengan normal atau diambil dari populasi normal (Tri Basuki, 2016: 30). Berdasarkan beberapa pakar statistik mempunyai pengalaman empiris mengenai data yang digunakan lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), sudah dapat diberikan asumsi bahwa berdistribusi normal dan dikatakan sebagai sampel yang besar. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square*,

uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), *Lilliefors*, *Shapiro Wilkj*, *Jarque Bera* dan uji *normal probability (p-plot)* dengan ketentuan jika titik berada pada sekitar garis diagonal maka dikatakan residual menyebar normal (Tri Basuki, 2016: 30).

Jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 (5%) dapat disimpulkan residual menyebar normal, jika nilai sig kurang dari 0.05 (5%) maka residual menyebar tidak normal. Jika hasil uji normalitas diketahui nilai statistiknya 0,116 atau nilai sig 0,20 (20%) lebih besar dari nilai  $\alpha = 0.05$  (5%) maka dapat disimpulkan residual menyebar normal (Tri Basuki, 2016: 30).

### **3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Tri Basuki, 2016: 75) menyatakan bahwa heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan antara varian residual terhadap semua pengamatan model regresi. Jawaban mengapa perlu melakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi. Pada uji heteroskedastisitas pengujian dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute residual* dengan variabel independen model.

Menurut (Ghozali, 2015 : 134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi karena ketidaksamaan varian residual dari sebuah pengamatan kepada pengamatan lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain hasilnya tetap, maka heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila hasilnya homokedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas yang dilakukan dengan cara melihat hasil dari nilai signifikansi regresi apabila lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplots*, model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

### **3.6.3.3. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Tri Basuki, 2016: 78) multikolinearitas atau Kolinearitas Ganda merupakan hubungan linear antara peubah bebas variabel X pada Model Regresi Ganda, maka korelasi sempurna disebut juga berkolinearitas ganda sempurna. Pendektesian multikolinearitas bisa dilihat melalui hasil nilai *Variance Inflation Factors* (VIP) dengan kriteria nilai  $VIP < 10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen. Tetapi apabila hasil  $VIP > 10$  maka sebaliknya.

Beberapa cara dalam mengetasi multikolinearitas pada regresi berganda yaitu dengan melakukan analisis pada komponen utama, analisis dengan mereduksi variabel bebas (X) tanpa mengubah karakteristiknya dengan metode regresi *step wise*, metode *best subset*, dll (Tri Basuki, 2016: 79).

### 3.6.4. Uji Pengaruh

#### 3.6.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen merupakan faktor prediktor dimanipulasi (dinaikan atau turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2017 : 227). Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3.2** Regresi Linier Berganda

Sumber:(Sugiyono, 2017: 228)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$ - $b_3$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Ikatan Kerja

$X_3$  = Budaya Organisasi

e = *Error*

#### 3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu ukuran yang menjelaskan cara mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015 : 95). Nilai  $R^2$  mempunyai interval 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), maka hasilnya semakin baik hasil untuk

model regresi tersebut dan semakin mendekati nilai 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Nilai  $R^2$  yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen dengan sangat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2015).

### **3.6.5. Uji Hipotesis**

#### **3.6.5.1. Uji t Koefisien Regresi Parsial**

Adanya regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi nilai estimator  $\beta_i$  (BLUE), estimator merupakan fungsi linier terhadap variabel dependen Y (Tri Basuki, 2016: 33). Perbedaan apabila uji t regresi berganda dengan variabel yang lebih dari satu variabel independen yang terletak pada besarnya nilai derajat *degree of freedom* (df), dimana redgresinya  $n - k$  dan tergantung dari jumlah variabel independen ditambah konstanta. Jika nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{kritis}$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ , dan sebaliknya jika Jika nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{kritis}$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ . Jika nilai signifikan uji t  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel (Ghozali, 2015).

#### **3.6.5.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Uji F ini digunakan untuk mengetahui seluruh variabel bebasnya mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan persentase

5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$  berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.

Uji hipotesis koefisien regresi secara menyeluruh dengan menggunakan uji F sangat perlu melakukan evaluasi terhadap pengaruh semua variabel independen dan dependen. Uji F dapat dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance*) atau ANOVA. Menurut (Ghozali, 2015: 96) terdapat beberapa prosedur terhadap uji, yaitu:

1. Nilai tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ( $n - k$ ), dimana  $n$  merupakan jumlah pengamatan dan  $k$  merupakan jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan:
  - a. Uji kecocokan model ditolak jika  $\alpha > 0,05$
  - b. Uji kecocokan model diterima jika  $\alpha < 0,05$ .

### **3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.7.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Hunting Ebergly Asia Jalan Pattimura, Komplek Dragon Industrial Park, Blok D No. 1 Kabil, Kota Batam.

#### **3.7.2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan September 2018 sampai bulan Januari 2019. Berikut ini jadwal atau kegiatan-kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4** Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Bimbingan Pertama																				
Penyusunan Bab I Pendahuluan																				
Penyusunan Bab II Tinjauan Pustaka																				
Penyusunan Bab III Metode Penelitian																				
Penyebaran dan Analisis Hasil Koesioner																				
Penyusunan Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan																				