

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rangkaian kerja yang terdiri dari serangkaian prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah penelitian dan menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan (Malhotra, 2004).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian kausal, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh konflik hubungan dan respon konflik terhadap kepuasan, pemberdayaan dan efektivitas tim.

Selain itu, peneliti juga memakai desain penelitian eksploratif dalam penelitian kali ini. Penelitian eksploratif digunakan untuk memahami suatu masalah dalam menjelaskan suatu keadaan, mengidentifikasi alternatif arah kegiatan penelitian, mendapatkan pemahaman saat melakukan pendekatan terhadap permasalahan, dan mendapatkan prioritas untuk penelitian selanjutnya (Malhotra, 2004). Penelitian eksploratif bisa dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan riset data-data untuk mendapatkan data-data sekunder yang terkait dengan penelitian. Seperti data dari jurnal, buku, internet, dan sebagainya.

Penelitian kuantitatif ini akan dilakukan satu kali dalam satu periode (*cross-sectional design*). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang selanjutnya data akan diolah dengan metode statistik menggunakan program *SPSS 11.5 for windows*.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data primer

Data primer adalah data asli yang langsung dikumpulkan oleh peneliti untuk membantu menjawab masalah risetnya. Malhotra (2004) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang dihasilkan secara langsung oleh peneliti untuk tujuan tertentu dalam menjawab permasalahan penelitian.

Data primer didapatkan peneliti dari hasil survei terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden. Pada penelitian ini peneliti membagi responden ke dalam dua kelompok, yaitu kelompok responden penyelia dan kelompok responden anggota tim. Kedua kelompok responden ini akan menerima jenis kuesioner yang berbeda. Untuk kelompok penyelia, mereka akan mendapatkan kuesioner yang berisi pengukuran antara lain mengenai; jumlah anggota tim yang dimiliki, pengukuran mengenai pemberdayaan tim, dan efektivitas tim. Sedangkan kelompok anggota tim akan mendapat kuesioner yang berisi seberapa sering konflik hubungan terjadi dalam tim, bagaimana mereka merespon konflik yang terjadi, dan apakah mereka puas dengan tim mereka. Metode kuesioner ini digunakan berdasarkan penelitian Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001). Peneliti menggunakan bentuk dasar dalam mendesain kuesioner, yaitu :

- *Close-ended questions*, yaitu suatu bentuk pertanyaan dengan berbagai alternatif pilihan atau jawaban kepada responden guna mengetahui karakteristik responden.
- *Open-ended questions*, yaitu bentuk pertanyaan yang memberikan kebebasan bagi responden dalam cara menjawab dengan bahasa dan cara tersendiri menurut responden.
- *Scaled response questions*, yaitu bentuk pertanyaan yang menggunakan skala dalam mengukur dan mengetahui sikap responden terhadap pertanyaan-pertanyaan, dari sudut pandang responden. Dalam penelitian ini, menggunakan skala likert yang terbagi atas lima tingkatan untuk tiap macam kuesioner.

1. Kuesioner pengukuran konflik hubungan

Kuesioner pengukuran konflik hubungan ini diberikan kepada kelompok responden anggota tim. Penelitian konflik hubungan ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) yang mengukur seberapa sering konflik yang terjadi melalui 5 item pertanyaan, yaitu seberapa sering kondisi seperti berikut terjadi dalam tim: konflik yang disebabkan oleh gaya interaksi seseorang, gaya sikap dan perbedaan kepentingan, perbedaan nilai dan kepercayaan yang dianut, kepribadian, selera humor seseorang. Masing-masing item akan dijawab menggunakan skala likert berikut :

- Tidak pernah = 1
- Sangat jarang = 2
- Jarang = 3
- Sering = 4
- Sangat sering = 5

Sebagai tambahan, responden diminta untuk mengkategorikan tingkat ketegangan dan frustrasi yang disebabkan oleh kondisi-kondisi di atas ke dalam 5 skala likert :

- Sangat rendah = 1
- Rendah = 2
- Sedang = 3
- Tinggi = 4
- Sangat tinggi = 5

2. Kuesioner pengukuran respon konflik

Pengukuran respon konflik ini mengadaptasi dari skala yang dikembangkan oleh Rahim (1983), Jansen dkk (1999), dan Putnam, Wilson (1982). Respon konflik diukur kepada anggota tim yang berupa pernyataan mengenai seberapa sering tim saya menyelesaikan masalah dengan cara sebagai berikut: mendiskusikannya, mencoba memahami pendapat dan pandangan orang lain, bertukar pikiran, memaksakan seseorang untuk menerima suatu ide, cenderung berpihak pada satu pihak, mengumpulkan dukungan dan menggunakannya sebagai ancaman kepada pihak lain, menghindari konflik tersebut, bersikap seolah konflik tersebut tidak terjadi, mendiadakan konflik tersebut, meminta bantuan penyelia, meminta bantuan orang di luar tim.

Kesebelas item di atas mewakili empat respon konflik yang ada yaitu sikap respon menerima dan mengelola konflik yang ditunjukkan dalam item nomor 1,2 dan 3. Sikap respon melawan konflik ditunjukkan dalam item nomor 4,5, dan 6. Sikap respon menolak konflik ditunjukkan melalui item 7,8, dan 9. Untuk sikap respon yang melibatkan pihak ketiga (*third party*) ditunjukkan melalui item nomor 10 dan 11. Semua item ini akan dijawab menggunakan skala likert sebagai berikut :

- Tidak pernah = 1
- Sangat jarang = 2
- Jarang = 3
- Sering = 4
- Sangat sering = 5

3. Kuesioner pengukuran kepuasan tim

Pengukuran kepuasan tim ini diberikan kepada kelompok anggota tim. Untuk mengukur kepuasan tim, peneliti menggunakan metode pengukuran kepuasan tim yang berdasarkan indeks deskripsi pekerjaan

(*Team satisfaction based on Job Descriptive Index JDI*) yang dikembangkan oleh kendall, dan Hulin (1969). Pengukuran ini dinyatakan dalam bentuk pernyataan saya puas dengan, rekan tim saya, tugas yang diberikan tim saya, dan puas menjadi bagian dari tim ini yang diukur dalam 5 skala likert berikut :

- Sangat tidak puas = 1
- Tidak puas = 2
- Biasa saja = 3
- Puas = 4
- Sangat puas = 5

4. Kuesioner Pengukuran Pemberdayaan Tim

Pengukuran perilaku tim ini ditujukan kepada penyelia tim. Ada 3 macam perilaku tim, yaitu patuh, saling membantu, dan inisiatif. Masing-masing perilaku tim ini akan diukur melalui item pengukuran yang berbeda. Untuk mengukur perilaku tim ini, peneliti menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Motowidlow, Van Scotter (1994) dan Smith dkk (1983).

Kepatuhan tim diukur melalui 4 item yaitu, anggota tim selalu hadir dalam rapat, pendapat penyelia selalu didengarkan, anggota tim selalu tepat waktu, dan anggota bekerja dengan teliti dan hati-hati. Sikap saling membantu diukur melalui item anggota tim mau mendiskusikan ulang jadwal rapat mereka, anggota saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya, dan anggota saling menghargai dan menghormati. Aspek inisiatif diukur melalui item seberapa sering mereka mengeluarkan pendapat terhadap hal-hal yang krusial, seberapa sering mereka mengeluarkan pendapat dan ide terhadap hal-hal biasa, dan apakah anggota sering menggunakan metode dan strategi yang baru dalam menyelesaikan tugas. Pengukuran perilaku tim ini akan dijawab dengan menggunakan 5 skala likert berikut :

- Sangat tidak setuju = 1
- Tidak setuju = 2
- Biasa saja = 3
- Setuju = 4
- Sangat setuju = 5

5. Kuesioner pengukuran efektivitas tim

Kuesioner efektivitas tim menggunakan metode yang dikembangkan oleh Hackman (1983), penyelia akan ditanya mengenai apakah anggota menyelesaikan tugasnya dengan baik, apakah anggotanya mampu menghadapi situasi yang tidak menentu, dan apakah anggotanya pernah gagal dalam melaksanakan tugas. Semua item ini akan dijawab melalui 5 skala likert dibawah ini :

- Sangat tidak setuju = 1
- Tidak setuju = 2
- Biasa saja = 3
- Setuju = 4
- Sangat setuju = 5

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari berbagai sumber yang sudah ada sebelumnya atau dengan kata lain, data yang didapatkan bukan dari sumbernya secara langsung. Misalnya artikel koran, situs-situs web, literatur, studi pustaka, dan lain-lain. Peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang menunjang pembahasan masalah yang diteliti, serta penelusuran jurnal-jurnal penelitian, artikel, serta buku-buku

dan tugas akhir untuk mencaai teori-teori yang dapan diterapkan dalam penelitian ini.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

3.3.1 Subyek Penelitian

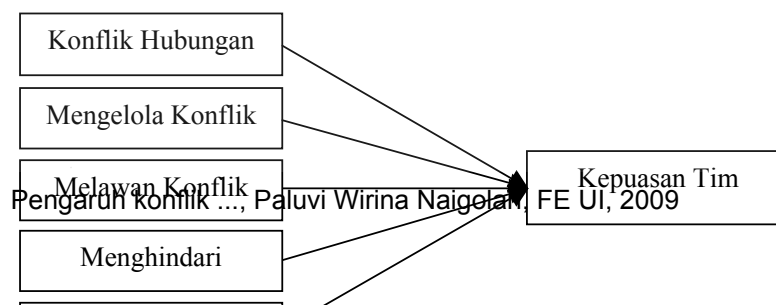
Dalam penelitian kali ini peneliti akan menggunakan tim pengajar Bimbingan Belajar Salemba Group. Tim pengajar Bimbingan Belajar Salemba Group dipilih menjadi subjek penelitian karena tim pengajar Salemba Group memiliki karakteristik tim yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu memiliki tingkat kewenangan yang semi otonomi (*semi-autonomous*), membutuhkan keahlian yang berbeda-beda. Batasan responden penelitian ini dengan mengikutsertakan asumsi adanya keragaman keterampilan yang diasosiasikan dengan perbedaan subjek mata pendidikan yang diajarkan oleh masing-masing pengajar. Tim berisikan anggota laki-laki dan perempuan dengan jumlah anggota yang berkisar antara 10-25 orang, tim berinteraksi minimal 1 kali dalam seminggu untuk melakukan rapat baik formal maupun informal. Setiap cabang Salemba Group memiliki 1 tim pengajar.

3.3.2 Ukuran Sampel Populasi

Metode pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak menggunakan proses random. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan sampel ini adalah teknik *convenience sampling*, yaitu responden dipilih menjadi sampel penelitian karena berada di tempat dan waktu ketika penelitian dilakukan.

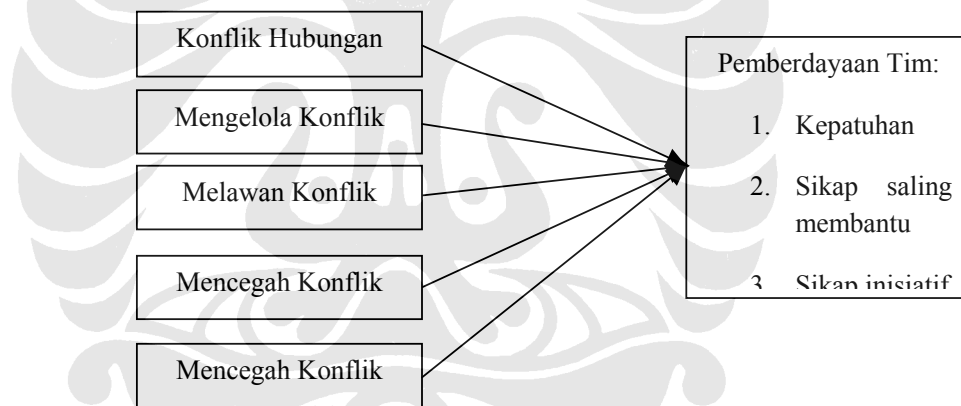
3.4 Kerangka Penelitian

Model dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



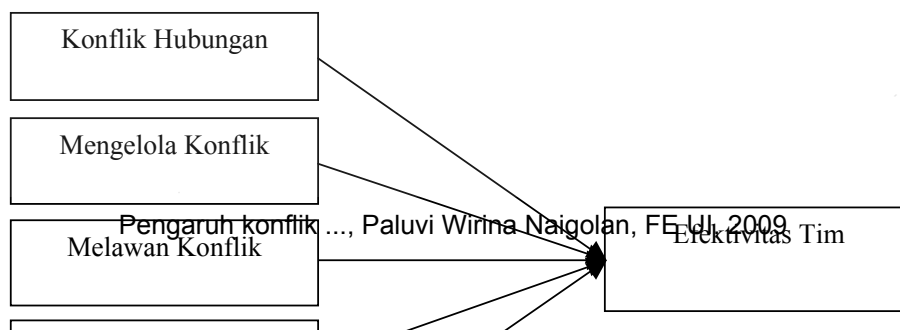
Gambar 3.1 Model Penelitian Kepuasan Tim

Sumber : Carstenn, K.W. De Dreu and Annelies E.M Van Viannen (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*. University of Amsterdam.22: 309-328.



Gambar 3.2 Model Penelitian Pemberdayaan Tim

Sumber : Carstenn, K.W. De Dreu and Annelies E.M Van Viannen (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*. University of Amsterdam.22: 309-328.



Gambar 3.3 Model Penelitian Efektivitas Tim

Sumber : Carstenn, K.W. De Dreu and Annelies E.M Van Viannen (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*. University of Amsterdam.22: 309-328.

3.5 Variabel Penelitian

Terdapat dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel dependen.

Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan, perilaku tim yang terdiri dari sifat kepatuhan, saling membantu, dan inisiatif tim, dan variabel efektivitas tim.

Sedangkan variabel independen yang digunakan adalah konflik hubungan yang muncul dalam tim, tipe respon konflik hubungan (mengelola, melawan, menghindari konflik, dan keterlibatan pihak ketiga). Berikut adalah penjelasan atas variabel-variabel independen tersebut.

3.5.1 Variabel Independen

1. Konflik hubungan

Variabel ini menjelaskan seberapa besar pengaruh konflik hubungan yang terjadi mempengaruhi kepuasan, perilaku dan efektivitas tim. Adapun item yang menjadi variabel konflik hubungan adalah :

- a. Konflik hubungan yang disebabkan gaya interaksi seseorang
- b. Konflik hubungan yang disebabkan gaya sikap dan perbedaan kepentingan
- c. Konflik hubungan yang disebabkan perbedaan nilai dan keyakinan yang dianut
- d. Konflik hubungan yang disebabkan kepribadian seseorang
- e. Konflik hubungan yang disebabkan selera humor seseorang

2. Tipe respon konflik hubungan

Tipe respon konflik hubungan meliputi 4 variabel yang selanjutnya akan diukur melalui item-item kuesioner yang telah digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun keempat variable tersebut adalah:

- a. Mengelola konflik
- b. Melawan konflik
- c. Menghindari konflik
- d. Keterlibatan pihak ketiga

Variabel-variabel ini menunjukkan tipe respon konflik manakah yang memberikan pengaruh paling baik bagi kepuasan, perilaku dan efektivitas tim.

3.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Respon Konflik

Berbagai literatur yang dipelajari menyatakan bahwa sikap melawan konflik dalam konflik hubungan berhubungan negatif terhadap perilaku tim dan efektivitas tim. Dengan memperhatikan penelitian mengenai sikap mengelola dalam menghadapi konflik hubungan yang dilakukan oleh Druckman (1994) menyatakan bahwa sikap mengelola ini kurang bisa meningkatkan efektivitas tim. Analisis kualitatif juga dilakukan oleh Murnigham dan Conlon (1991) menyatakan bahwa sikap menolak konflik hubungan dapat meningkatkan perilaku dan efektivitas tim.

Oleh karena itu, berdasarkan teori dan penelitian yang telah ada, maka hipotesis yang digunakan adalah :

- 1a. H0 = Sikap melawan konflik berhubungan positif dengan kepatuhan tim
- H1a = Sikap melawan konflik berhubungan negatif dengan kepatuhan tim
- 1b. H0 = Sikap melawan konflik berhubungan positif dengan sikap saling membantu tim
- H1b = Sikap melawan konflik berhubungan negatif dengan sikap saling membantu tim
- 1c. H0 = Sikap melawan konflik berhubungan positif dengan sikap inisiatif tim
- H1c = Sikap melawan konflik berhubungan negatif dengan sikap inisiatif tim
- 2a. H0 = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan kepatuhan tim

- H2a = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan kepatuhan tim
- 2b. H0 = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan positif dengan sikap saling membantu tim
- H2b = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan sikap saling membantu tim
- 2c. H0 = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan positif dengan sikap inisiatif tim
- H2c = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan sikap inisiatif tim
3. H0 = Sikap melawan konflik hubungan berhubungan positif dengan efektivitas tim
- H3 = Sikap melawan konflik hubungan berhubungan negatif dengan efektivitas tim
4. H0 = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan positif dengan efektivitas tim
- H4 = Sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan efektivitas tim
- 5a. H0 = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan negatif terhadap kepatuhan tim
- H5a = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap kepatuhan tim
- 5b. H0 = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan negatif terhadap sikap saling membantu tim
- H5b = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap sikap saling membantu tim

5c. H0 = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan negatif terhadap sikap inisiatif tim

H5c = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap sikap inisiatif tim

6. H0 = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan negatif terhadap efektivitas tim

H6 = Sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap efektivitas tim

3.6.2 Konflik Hubungan

Seperti yang telah disebutkan di teori sebelumnya, kerjasama dalam tim juga terkait dengan fungsi tim dan pekerjaan yang dilakukan oleh tim tersebut. Anggota-anggota dalam tim terkadang berperilaku diluar tuntutan pekerjaan mereka namun dapat meningkatkan efektivitas tim. Agar tim tersebut efektif maka harus menjaga proses pemberdayaan tim seperti membantu teman anggota lainnya, mengkoordinasikan aktifitas, menyatukan permintaan, tuntutan serta menyuarakan ide dan pendapat (Podsakoff dkk, 1997; Steiner, 1972; West dkk., 1998).

Oleh karena itu, dikembangkan juga hipotesis mengenai keterkaitan konflik hubungan dengan pemberdayaan tim dan efektivitas tim.

7a. H0 = Terdapat hubungan positif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap kepatuhan tim

H7a = Terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap kepatuhan tim

7b. H0 = Terdapat hubungan positif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap saling membantu tim

H7b = Terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap saling membantu tim

- 7c. H0 = Terdapat hubungan positif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap inisiatif tim
- H7c = Terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap inisiatif tim
8. H0 = Terdapat hubungan positif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan efektivitas tim
- H8 = Terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan efektivitas tim.

3.6.3 Kepuasan Tim

Merujuk pada penelitian sebelumnya, peneliti juga memasukkan aspek kepuasan tim kedalam penelitian ini. Kepuasan tim diukur untuk membandingkan dan mengeksplor efek yang timbul dari sikap respon konflik yang ditunjukkan oleh anggota tim.

9. H0 = Terdapat hubungan positif antara konflik hubungan dengan kepuasan tim
- H9 = Terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan dengan kepuasan tim
- 10a. H0 = Terdapat hubungan negatif antara sikap mengelola konflik dengan kepuasan tim
- H10a = Terdapat hubungan positif antara sikap mengelola konflik dengan kepuasan tim
- 10b. H0 = Terdapat hubungan positif antara sikap melawan konflik dengan kepuasan tim
- H10b = Terdapat hubungan negatif antara sikap melawan konflik dengan kepuasan tim

10c. H₀ = Terdapat hubungan negatif antara sikap menghindari konflik dengan kepuasan tim

H_{10c} = Terdapat hubungan positif antara sikap menghindari konflik dengan kepuasan tim

10d. H₀ = Terdapat hubungan negatif antara sikap bantuan pihak ketiga dengan kepuasan tim

H_{10d} = Terdapat hubungan negatif antara sikap bantuan pihak ketiga dengan kepuasan tim

3.7 Metode Analisis Data

Peneliti akan mengolah data primer ini menggunakan program pengolahan data statistik *SPSS 11.5 for windows*. Adapun metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Analisis Reliabilitas

Uji atau analisis reliabilitas adalah teknik statistik untuk mengetahui keadaan dimana sebuah skala menghasilkan output yang konsisten jika diulangi pengukurannya terhadap karakteristik yang diukur. Menurut Malhotra (2004), pertanyaan dalam kuesioner sudah dianggap *reliable*, konsisten, dan relevan terhadap variabel atau faktor dalam penelitian jika memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,6. Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang akan digunakan. Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang serupa apabila digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun oleh peneliti yang berbeda.

3.7.2 Analisis Inferial

Yaitu analisis yang bertujuan menguji nilai hipotesis (Istijanto, 2006), terdiri dari:

- a. Uji t yang merupakan uji statistik terhadap signifikan tidaknya nilai rata-rata dari dua sampel.
- b. Analisis Varians (ANOVA)

Merupakan uji statistik terhadap signifikan atau tidaknya perbedaan nilai rata-rata lebih dari dua sampel. ANOVA juga mampu menjawab kelompok manakah yang memiliki nilai lebih tinggi. Arikunto (2006) menyebutkan kegunaan ANOVA, antara lain:

- Menentukan rerata nilai dari dua atau lebih sampel berbeda, dan mengetahui perbedaan tersebut secara signifikan atau tidak.
- Perhitungan ANOVA menghasilkan harga F yang secara signifikan menunjukkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berbeda.
- ANOVA dapat digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dengan desain faktorial jamak (*complex factorial designs*). Dalam desain faktorial yang menghasilkan harga F ganda, ANOVA dapat menyelesaikan tugas sekaligus.
- ANOVA mampu menguji signifikansi dari kecenderungan yang dihipotesiskan (*anhypotesized trend*) yang hasilnya disebut dengan analisis kecenderungan.
- ANOVA mampu menguji signifikansi perbedaan varians dua sampel atau lebih.

Arikunto (2006) juga menyebutkan ANOVA digunakan untuk mencari perbedaan antara lebih dari dua kelompok. Dengan demikian, dalam penelitian ini, dua atau lebih kelompok yang berbeda akan dianalisis menggunakan ANOVA.

3.7.3 Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu prosedur statistik untuk menganalisis hubungan asosiatif variabel dependen dengan variabel independen yang berupa

data parametrik serta bagaimana variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen-nya.

Analisis regresi dapat dimanfaatkan untuk :

- a. Menentukan apakah variabel independen yang ada dapat menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen.
- b. Menentukan berapa besar variasi yang terjadi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (kekuatan hubungan).
- c. Menentukan struktur atau bentuk hubungan: persamaan matematis yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- d. Membuat prediksi terhadap nilai dari variabel dependen.
- e. Mengendalikan variabel independen lainnya saat dilakukan evaluasi terhadap suatu variabel tertentu.

Analisis regresi mengacu pada persamaan dasar berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 \quad \text{(Persamaan 1.3)}$$

di mana :

- Y : variabel dependen
- X_1 : variabel independen
- β_0 : intersep
- β_1 : konstanta

Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variabel bebas (X_1 s.d. X_n) terhadap variabel terikat (Y). Selain itu juga digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel terikat (Y) berdasarkan nilai dari variabel-variabel bebasnya (X_1 s.d. X_n).