



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

PT XYZ adalah salah satu perusahaan retail waralaba lokal terbesar di Indonesia. Perjalanan bisnis perusahaan pemilik *brand* XYZ ini, terus mengalami perkembangan sejak pertama kali berdiri pada tahun 1988 di Embalut, Kalimantan Tengah yang hanya memiliki 1 toko hingga sekarang yang telah memiliki gerai lebih dari 12.000 toko di seluruh Indonesia. Pada tahun 2016 terakhir ini, *brand* XYZ menargetkan akan membuka sampai 1.600 toko lagi tapi dengan melakukan ekspansi toko, *brand* XYZ juga terus memperbaharui pelayanannya kepada konsumen salah satunya dengan menerbitkan *Minimarket Card* yang bekerja sama dengan *e-money* mandiri dan kartu kredit yang bekerja sama dengan salah satu bank terbesar yaitu Bank Central Asia atau BCA.

Dengan perkembangannya, *brand* XYZ juga telah menuai berbagai penghargaan bergengsi seperti Superbrands yang telah diraih sebanyak 4 kali, TOP Brands Indonesia selama 5 tahun terakhir, Minimarket & Convenience Store Of The Year sebanyak 3 kali dan yang terbaru yaitu Juara Pertama Perusahaan Waralaba Utama, Gold Categorie Retail Asia Pacific Top 500 dan Franchise Market Leader versi Majalah Franchise sebanyak 6 kali dan masih banyak lagi penghargaan yang telah diraih.



Sumber: Dokumentasi PT XYZ.

Gambar 3.1 Penghargaan *minimarket* PT XYZ

Penghargaan-penghargaan yang diraih oleh PT XYZ tidak akan berhasil tanpa adanya penerapan nilai-nilai yang menjadi budaya perusahaan. Penerapan budaya perusahaan telah diberlakukan kepada semua karyawan yang bekerja pada perusahaan terutama kepada *frontliner minimarket* yang menjadi jembatan utama dari perusahaan sampai ke *customer* akhir. Budaya perusahaan yang telah lama berjalan yaitu :

1. Kejujuran, kebenaran dan keadilan
2. Kerjasama team
3. Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis
4. Kepuasan pelanggan.

Pada pagi hari setiap harinya, *frontliner minimarket* PT XYZ diwajibkan untuk melakukan SOP pagi yang salah satunya dengan menyanyikan mars PT XYZ dan janji karyawan PT XYZ yang beintikan nilai budaya dari perusahaan.

3.1.1 Visi dan Misi

PT XYZ yang telah berdiri dari tahun 1988 telah mengalami beberapa perubahan dan penyesuaian tujuan organisasi yang dirumuskan ke dalam visi dan misi sebagai berikut:

Visi

“Untuk Menjadi Aset Nasional Dalam Bentuk Jaringan Ritel Waralaba Yang Unggul Dalam Persaingan Global “

Misi

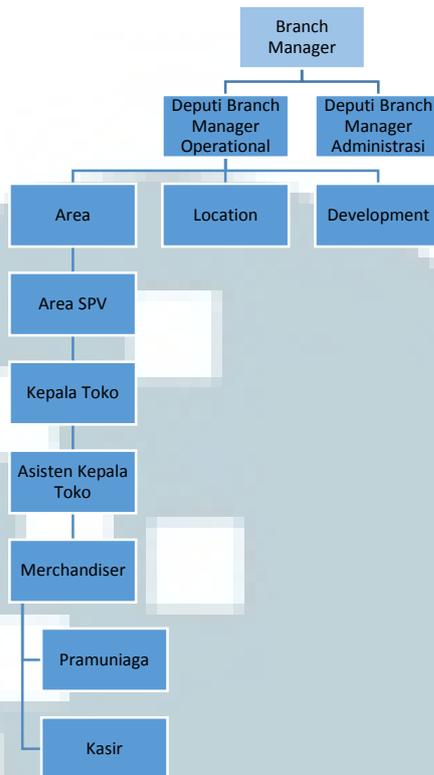
“Mencapai Target Perusahaan Dengan Mengutamakan Konsumen”

3.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: Dokumentasi PT XYZ.

Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT XYZ



Sumber: Dokumentasi PT XYZ

Gambar 3.3 Struktur Organisasi *Minimarket* PT XYZ

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Research Data

Menurut Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin (2009) penelitian dibagi menjadi 3 yaitu :

1. *Exploratory Research*

Exploratory research adalah penelitian yang dilakukan untuk memperjelas sebuah situasi atau mencari ide-ide potensial yang memungkinkan untuk peluang bisnis.

2. *Descriptive Research*

Descriptive research adalah penelitian yang mendeskripsikan karakteristik sebuah objek, orang, kelompok, organisasi atau lingkungan. Metode pengambilan data dapat dilakukan dengan melakukan survey, panel, observasi, atau data sekunder kuantitatif.

3. *Casual Research*

Casual research merupakan jenis penelitian yang mengizinkan inferensi kausal yang akan dibuat, berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat dimana metode pengambilan datanya dilakukan dengan eksperimen.

Pada *descriptive research* terdapat 2 jenis pendekatan penelitian yaitu *qualitative research* dan *quantitative research*. Menurut Zikmund (2009) *qualitative research* adalah suatu penelitian bisnis yang membahas tujuan bisnis melalui teknik yang memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi fenomena yang rumit tanpa bergantung pada pengukuran numerik. Sedangkan, *quantitative research* adalah penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penelitian empiris yang melibatkan pengukuran dan analisis numerik.

Penelitian kali ini bersifat *descriptive research* dengan mendeskripsikan karakteristik dari sebuah objek, orang, kelompok, organisasi atau lingkungan dengan memakai pendekatan *quantitative research*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Populasi adalah setiap kelompok entitas lengkap yang memiliki beberapa karakteristik umum (Zikmund *et al.*, 2009). Sampel populasi yang dipakai oleh penelitian ini adalah karyawan PT XYZ dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Karyawan *frontliner minimarket* PT XYZ di region Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil survey awal menunjukkan bahwa hanya karyawan *frontliner minimarket* PT XYZ di region Tangerang Selatan ini saja yang ditemukan fenomena yang telah dijelaskan pada bab 1.

- b. Masa kerja minimal 1 tahun

Pada masa kerja minimal 1 tahun, peneliti berasumsi peserta sudah mulai beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mulai merasakan bekerja.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah subset atau beberapa part dari populasi yang lebih besar (Zikmund *et al.*, 2009). Zikmund (2009) juga mengatakan bahwa tujuan dari sampel ini adalah untuk mengestimasi karakteristik yang belum diketahui dari populasi. Teknik sampling dibagi atas dua kategori besar yaitu:

- a. *Probability Sampling*

Probability sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki probabilitas seleksi yang tidak diketahui.

b. *Nonprobability Sampling*

Nonprobability sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel dimana unit sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan pribadi yang memiliki probabilitas anggota populasi yang tidak diketahui (Zikmund, 2009). *Nonprobability sampling* memiliki beberapa teknik pengambilan sampel sebagai berikut:

1. *Convenience Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang dimaksud *convenience sampling* adalah suatu prosedur pengambilan sampel untuk mendapatkan orang atau unit tertentu yang dilihat dari kemudahan untuk mengambalnya. Peneliti biasanya menggunakan *convenience sampling* untuk mendapatkan jumlah kuesioner yang banyak dan lengkap dengan cepat dan ekonomis (Zikmund, 2009).

2. *Judgement Sampling*

Judgement sampling adalah sebuah teknik *nonprobability sampling* dimana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan pertimbangan pribadi tentang beberapa karakteristik yang sesuai dengan anggota sampel. Peneliti memilih sampel yang memenuhi tujuan spesifik mereka, meskipun tidak semuanya mewakili (Zikmund, 2009).

3. *Quota Sampling*

Quota sampling adalah suatu prosedur pengambilan sampel yang memastikan bahwa berbagai subkelompok suatu populasi akan diwakili pada karakteristik yang sesuai dengan tingkat yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Snowball Sampling*

Snowball sampling adalah prosedur pengambilan sampel dimana responden awal dipilih oleh metode probabilitas dan responden tambahan diperoleh dari informasi diberikan oleh responden awal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menentukan dan memilih memakai teknik sampling *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *judgement sampling*. Pada *judgement sampling*, peneliti dapat memilih sampel responden berdasarkan pengalaman peneliti tentang beberapa karakteristik dari penelitian sehingga dapat memenuhi tujuan penelitian.

Dalam sebuah penelitian, seorang peneliti terlebih dahulu membuat perencanaan mengenai bagaimana metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa data. Menurut Zikmund (2009) data dapat diambil dari beberapa sumber seperti *primary data* dan *secondary data*.

Primary data adalah data yang dapat diambil dari proses survey. Sedangkan survey sendiri adalah teknik penelitian dimana data sampel diwawancarai dalam suatu keadaan atau perilaku yang kemudian diamati dan dijelaskan dengan cara tertentu. *Secondary data* adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk

beberapa tujuan tertentu (Zikmund, 2009). *Secondary data* dapat berupa data-data yang berasal dari literature, internet, dan data perusahaan.

Data yang diambil pada penelitian ini memakai sumber data *primary data* dan *secondary data*. *Primary data* yang diambil dari proses survey terlebih dahulu yang dilakukan pada objek penelitian dengan teknik wawancara. *Primary data* akan dikuatkan dengan adanya *secondary data* yaitu data dokumentasi dari perusahaan dan dari beberapa data dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan.

3.3.3 Time Frame

Penelitian yang tidak akan dilakukan dengan baik tanpa adanya batasan waktu dalam melakukan penelitian ini. *Time frame* yang dipakai oleh peneliti pada penelitian kali ini dimulai dari Februari 2017 sampai dengan Juli 2017.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau *independent variable* adalah sebuah variabel yang diharapkan dapat mempengaruhi variabel dependen dalam beberapa cara (Zikmund, 2009). Pada penelitian ini, peneliti menentukan dua variabel bebas yaitu *self-efficacy* dan *job satisfaction*.

3.4.1.1 Self-Efficacy (X₁)

Self-efficacy adalah keyakinan suatu individu bahwa ia mampu melakukan tugas (Robbins, 2013). Wood dan Bandura (1989) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan suatu individu dengan kemampuan dirinya untuk

menggerakkan motivasi, sumber kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk melakukan control atas peristiwa dalam dirinya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karatepe (2006), *self-efficacy* diukur dengan delapan buah pertanyaan dari Jones (1986) yang telah mengalami penyesuaian. Kuesionernya pun menggunakan skala 5-Likert dengan range dari “5 = Sangat Setuju” sampai “1 = Sangat Tidak Setuju”.

Mengacu pada jurnal utama yang digunakan oleh peneliti, peneliti menentukan bahwa akan menggunakan enam item pengukuran dari Karatepe (2006) yang telah disesuaikan dengan skala pengukuran menggunakan 5-Likert yaitu “5 = Sangat Setuju” sampai “1 = Sangat Tidak Setuju”.

3.4.1.2 Job Satisfaction (X₂)

Pada hipotesa 2 (H2) *job satisfaction* berperan menjadi variabel independent yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2010) adalah sebuah sikap yang mencerminkan perasaan positif dan negative seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Definisi yang digagas oleh Robbins (2016) tidak berbeda jauh yaitu merefrensikan ke pada sikap umum seseorang kepada pekerjaannya.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Karatepe (2006), *job satisfaction* diukur menggunakan delapan item dari Hartline dan Ferrell (1996) dengan penyesuaian item. Skala pengukuran yang digunakan adalah 5-Likert dengan range dari “5 = Sangat Puas” sampai dengan “1 = Sangat Tidak Puas”.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang menjadi jurnal utama, peneliti menentukan akan memakai tujuh item dari Karatepe (2006) dengan penyesuaian item dan menggunakan skala pengukuran 5-Likert dengan range skala “5 = Sangat Puas” sampai dengan “1 = Sangat Tidak Puas”.

3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel tergantung atau *dependent variable* adalah suatu variabel yang dapat diprediksi dan/atau dijelaskan oleh variabel lainnya (Zikmund, 2009). Pada penelitian ini, peneliti menetapkan *turnover intention* sebagai variabel tergantung (Y).

3.4.2.1 Job Satisfaction (Y₁)

Pada hipotesa 1 (H1) *Job satisfaction* berperan sebagai variabel dependend yang dipengaruhi positif oleh *self-efficacy*. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai sebuah sikap yang mencerminkan perasaan positif dan negative seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja (Schermerhorn *et al.*, 2010).

3.4.2.2 Turnover Intention (Y₂)

Turnover intention adalah suatu kemungkinan dimana seorang individu akan mengganti pekerjaannya dalam waktu dekat (Poza dan Henneberger, 2004). Jhonston *et al.* (1988) mengungkapkan bahwa kecenderungan untuk keluar adalah precursor langsung dari *turnover* yang sebenarnya.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kang, Gatling, dan Kim (2015), *turnover intention* diukur dengan empat item berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan DeConinck dan Johnson (2009) dengan item yang telah disesuaikan. Skala pengukuran yang dipakai adalah 5-Likert dengan range skala dari “5 = Sangat Setuju” sampai dengan “1 = Sangat Tidak Setuju”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti memutuskan untuk memakai empat item dari Kang (2015) dengan penyesuaian item. Skala pengukuran yang dipakai adalah 5-Likert dengan range skala “5 = Sangat Setuju” sampai dengan “1 = Sangat Tidak Setuju”.

U
M
M
N

3.5 Definisi Operasional (Tabel Definisi Operasional)

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	Self-Efficacy (X ₁)	Self-Efficacy dapat diartikan sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri mereka untuk mengerjakan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan suatu keadaan dalam kehidupan mereka. (Wood dan Bandura, 1989) dalam Karatepe (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya. 2. Saya dapat menyelesaikan semua masalah terkait dengan pekerjaan. 3. Saya memiliki kompetensi lebih dari yang dibutuhkan di pekerjaan saya. 4. Saya meyakini bahwa ketrampilan yang saya miliki setara dengan rekan kerja saya. 5. Saya yakin dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan saya saat ini. 	Likert Scale 1 - 5	Karatepe, M. Osman., Uludag, Orhan., Menevis, Ismet., Hadzimehmedagic, Lejla. (2006). The Effect of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction. <i>Tourism Management</i> . 27: 547-560. Doi: 10.1016/j.tourman.2005.02.009.

2.	<p><i>Job Satisfaction</i> (X_2, Y_1)</p>	<p><i>Job satisfaction</i> dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan akibat penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau fasilitas pencapaian dari suatu nilai pekerjaan. (Locke, 1969) dalam Karatepe (2006).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya puas dengan hubungan yang saya jalin dengan rekan kerja saya. 3. Saya puas dengan hubungan yang saya jalin dengan supervisor/atasan saya. 4. Saya puas dengan kebijakan perusahaan secara keseluruhan. 5. Saya puas dengan dukungan yang disediakan oleh perusahaan. 6. Saya puas dengan gaji yang saya terima. 7. Saya puas dengan kesempatan untuk berkembang di perusahaan. 	<p><i>Likert Scale</i> 1 - 5</p>	<p>Karatepe, M. Osman., Uludag,Orhan., Menevis, Ismet., Hadzimehmedagic, Lejla. (2006). The Effect of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction. <i>Tourism Management</i>. 27: 547-560. Doi: 10.1016/j.tourman.2005.02.009.</p>
----	---	---	---	--------------------------------------	---

3.	<p><i>Turnover Intention</i> (Y_2)</p>	<p><i>Turnover Intention</i> dapat di definisikan sebagai suatu kemungkinan yang dirasakan oleh suatu individu untuk meninggalkan sebuah organisasi atau sebagai kesediaan suatu individu secara sukarela untuk mengundurkan diri dari organisasi (Radzi, Ramley, Salehuddin, Othman, dan Jalis, 2009).</p>	<p>1. Saya sering memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang.</p> <p>2. Saya akan keluar dari pekerjaan saya saat ini apabila saya mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik.</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1 - 5</p>	<p>Radzi, Salleh. Mohd., Ramley, Siti. Zuraini. Alan., Salehuddin, Mohd., Othman, Zulhan., Jalis, Hairi. Mohd. (2009). An empirical Assessment of Hotel Departmental Managers Turnover Intention : The Impact of Organizational Justice. <i>International Journal of Business and Management</i>, 4(8), 173-183.</p>
			<p>3. Dalam waktu enam bulan kedepan, saya kemungkinan akan keluar dari pekerjaan saya saat ini.</p> <p>4. Dalam waktu enam bulan kedepan, saya kemungkinan akan mencari pekerjaan lain.</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1 - 5</p>	<p>Kang, Hee. Jung., Gatling, Anthony., Kim, Jungsun. (2014). The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees. <i>Journal of Human Resource in Hospitality & Tourism</i>, 14(1), 68-89, Doi: 10.1080/15332845.2014.904176.</p>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016) pada penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, sosiologi umumnya variabel-variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten atau *unobserved* (sering juga disebut konstruk) yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung atau indikator-indikator yang diamati. Terdapat dua uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian.

3.6.1.1 Uji Validitas

Ghozali (2016) mengatakan 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. Untuk mengukur validitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk, dan dengan uji *confirmatory factor analysis* (CFA).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji CFA. Menurut Ghozali (2016) alat uji pada penelitian ini yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi

dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated Measure*

Repeated measure yang dimaksud adalah dengan menempatkan responden pada pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan melihat kekonsistenan dari responden.

2. *One shot*

One shot yang dimaksud adalah pengukuran yang dilakukan hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2016).

Selain itu, untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* yang dimana suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2016).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikoloneritas

Uji Multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikoloneritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan multikoloneritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016).

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Hal yang menjadi dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Namun apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik adalah salah satu cara yang termudah untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada dasarnya pengambilan keputusan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

3.6.3 Uji Model

Uji model digunakan untuk menguji sejarah model yang ada pada penelitian dalam menerangkan penelitian yang akan dilakukan. Peneliti menggunakan koefisiensi determinasi untuk menguji model ini.

3.6.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

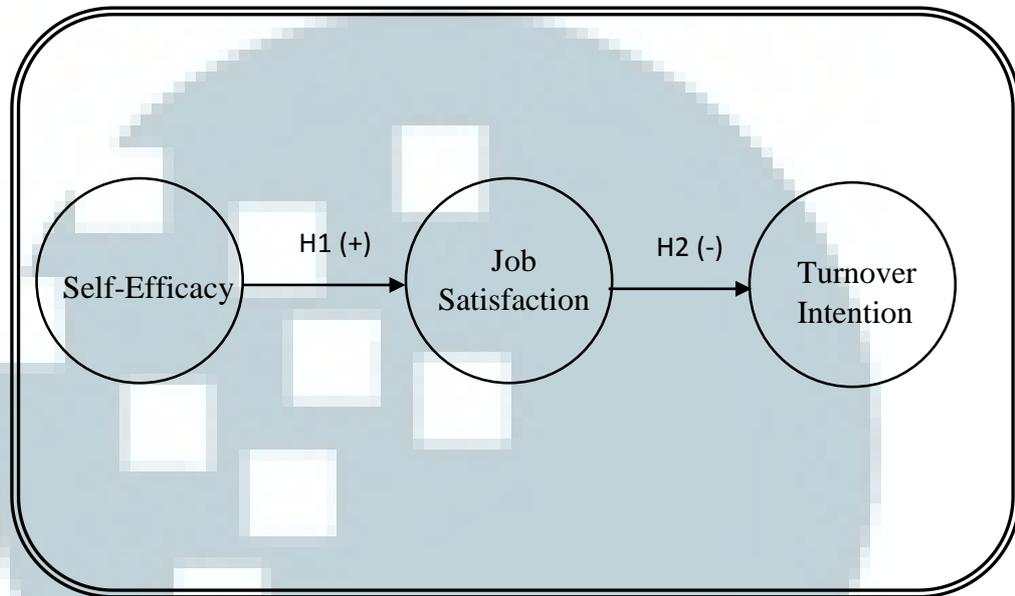
Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Secara umum nilai R^2 untuk data silang (*cross section*) relative rendah karena adanya variasi besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai R^2 yang tinggi (Ghozali, 2016).

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Ghozali (2016) mengungkapkan bahwa analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil regresi

adalah koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.



Sumber : Karatepe *et al.*, (2006). The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction. *Tourism Management*, 27, 547-560.

Gambar 3.4 Model Penelitian

U M M N

Persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

$Y_1 =$ *Job Satisfaction*

$X_1 =$ *Self-Efficacy*

$a =$ Konstanta

$b =$ Koefisien Garis Regresi

$e =$ Error

Hipotesis 2 :

$$Y_2 = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y_2 =$ *Turnover Intention*

$X_2 =$ *Job Satisfaction*

$a =$ Konstanta

$b =$ Koefisien Garis Regresi

$e =$ Error

3.6.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (uji t)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$H_0 : b_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : b_i \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent (Ghozali,2016). Salah satu cara untuk menguji signifikansi parameter individual adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternative dapat diterima.

UMMN