



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

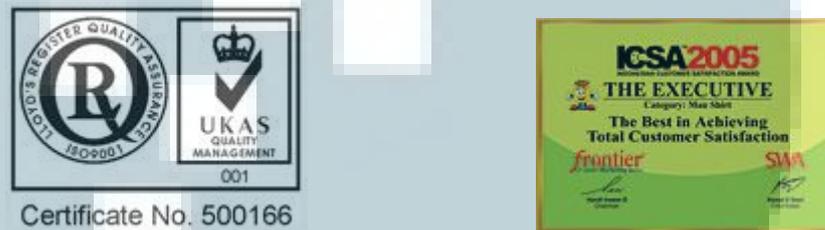
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. ABCD didirikan pada tahun 1979 oleh Bapak Johannes Fariel. Perusahaan ini bergerak dibidang industri fashion dan manufaktur dengan memproduksi celana panjang pria untuk pasar domestik di bawah nama merek WOOD dan John Far. Pada tahun 1984, perusahaan mengambil alih merek Executive 99, pada saat itu perusahaan ini menjadi pemimpin pasar dalam kategori celana panjang pria. Langkah cerdas yang diambil perusahaan ini yaitu melakukan ekspansi sehingga PT. ABCD menjadi salah satu produsen garmen terkemuka di Indonesia.

Pada tahun 1994, setelah mendapatkan reputasi internasional sebagai salah satu perusahaan manufaktur terkemuka, PT. ABCD memperoleh lisensi produksi, pemasaran dan distribusi dari Wrangler Jeans di Indonesia. Seiring dengan perkembangan bisnis mereka secara internasional, perusahaan melihat peluang di Jakarta dimana pakaian jadi dan aksesoris pakaian jadi dapat diakses dan dibeli dengan mudah oleh pria dan wanita yang tinggal di kota. Melihat peluang ini, toko-toko pertama dari Wood dan Et Cetera dibuka di Jakarta, Indonesia pada tahun 1995.

Pada tahun 2000, PT. ABCD menerima pengakuan bergengsi standarisasi mutu internasional ISO 9001. Pada tahun yang sama, merek Executive 99 meluncurkan koleksi wanita dan merek tersebut kemudian diganti namanya menjadi The Executive.

PT. ABCD terus mengembangkan usahanya dengan mendengarkan secara seksama kebutuhan pasar di industri fashion. Pada tahun 2003, ia mengakuisisi dan menghidupkan kembali merek Color Box. Tak hanya itu, di tahun 2005, perusahaan memenangkan ICSA 2005 (*Indonesian Customers Satisfaction Award*) di Kategori baju pria sebagai yang terbaik dalam mencapai kepuasan pelanggan.



Sumber : Website Perusahaan

Gambar 3.1 Penghargaan PT. ABCD

Di tahun 2008, PT. ABCD menjadi pemegang lisensi untuk merek internasional Jockey dan Lee. Dan di tahun berikutnya yaitu tahun 2009 PT. ABCD membuka toko ke-100 di Indonesia, melampaui pesaingnya dan memiliki daya tariknya yang kuat di pasar.

Di tahun 2010, PT. ABCD melakukan perluasan pasar yakni di pasar denim dengan mengakuisisi Tira Jeans dan melakukan pembukaan pabrik denim di Sukabumi, Indonesia. Pada tahun 2015, perseroan membuka pabrik pakaiannya di Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia. Pabrik ini mulai menerapkan "*New Concept*

- *Life Style Store Direction*" untuk semua merek yang berada di bawah perusahaan PT. ABCD.

3.1.2 Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menciptakan nilai jangka panjang bagi bisnis dan masyarakat luas sambil mempertahankan kualitas, ketrampilan dan inovasi. Perusahaan mengambil pandangan jangka panjang di masa depan dengan didorong oleh semangat dan ide-ide.

3.1.3 Prinsip Perusahaan

Perusahaan mendorong karyawan untuk menciptakan, berinovasi, dan berusaha untuk selalu menjadi yang terbaik, serta bekerja sama dengan etika dan integritas.

3.1.4 Corporate Value

Value dari perusahaan PT. ABCD adalah:

a. Honesty

- 1) Jujur dan transparan
- 2) Tulus dan dapat dipercaya
- 3) Faktual, berbicara dan menafsirkan secara terbuka
- 4) Memberikan pelayanan dan nilai yang baik kepada pelanggan
- 5) Integritas

b. Fair

- 1) Memperlakukan orang lain secara adil dan sejajar
- 2) Selalu memenuhi komitmen
- 3) Menilai secara objektif

4) Selalu mencari solusi yang terbaik bagi semua pihak

5) Kolaborasi yang baik dengan orang atau tim lain

c. *Passion*

1) Proaktif, kreatif dan inovatif

2) Fokus terhadap pekerjaan tanpa gangguan

3) Melakukan yang terbaik dengan arahan yang benar

4) Bekerja dengan cinta dan kegembiraan

5) Komitmen untuk memberikan layanan yang terbaik terhadap pelanggan.

d. *Respect*

1) Menghargai pendapat orang lain dan melihat dari sudut pandang yang lebih luas.

2) Mendengarkan dan membantu yang lain

3) Berperilaku sesuai tata krama perusahaan

3.2 Desain Penelitian

Menurut Zikmund, Babin, Carr, Griffin (2013) desain penelitian adalah *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan.

3.2.1 Research Data

Menurut Malhotra (2010) *secondary data* adalah data yang dikumpulkan untuk suatu tujuan selain dari permasalahan yang dihadapi. *Secondary data* dalam penelitian ini yaitu buku teori, jurnal, dan artikel.

Menurut Malhotra (2010) *primary data* adalah data yang berasal dari peneliti untuk mengatasi masalah penelitian yang spesifik, seperti data *survey*. *Primary*

data yang digunakan dalam hasil penelitian ini adalah data dikumpulkan melalui *in-depth interview* dengan *Supervisor* HR dan 6 karyawan PT. ABCD serta melakukan survei kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk karyawan PT. ABCD.

3.2.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan *descriptive research*. Menurut Zikmund, *et al.* (2013), penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis. Data kuantitatif yang didapatkan peneliti yaitu hasil dari pengisian kuesioner yang kemudian datanya diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. Menurut Zikmund, *et al.* (2013), *descriptive research* adalah mendeskripsikan karakteristik dari suatu objek, orang, kelompok, organisasi, dan lingkungan yang menggambarkan situasi tertentu.

3.3. Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1. Target Populasi dan Sampel

Menurut Zikmund *et al.*, (2013) populasi adalah sekelompok orang yang terdapat dalam suatu entitas yang memiliki karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, yang menjadi target populasi yaitu karyawan PT. ABCD.

Menurut Zikmund *et al.*, (2013) sampel adalah sekelompok orang atau beberapa bagian dari sebuah populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan PT. ABCD khususnya pada level *supervisor* dan staff yang berada di Tangerang.

3.3.2. Sampling Techniques

Zikmund, *et al.*, (2013) membagi sampling menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Probability sampling

Teknik sampling yang menggunakan sistem random dalam proses seleksinya. Dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden.

a. Simple Random Sampling

Sebuah prosedur *sampling* dimana setiap orang dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk disertakan dalam sampel.

b. Systematic Sampling

Sebuah prosedur *sampling* dimana titik awal dipilih secara acak dan kemudian setiap nomor selanjutnya dipilih sesuai daftar yang telah ditentukan.

c. Stratified Sampling

Sebuah prosedur *sampling* probabilitas di mana sampel dipilih secara acak yang diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

d. Propotional Versus Disproportional Sampling

Propotional Stratified Sample

Sampel bertingkat dimana jumlah unit *sampling* yang diambil dari setiap strata sebanding dengan ukuran populasi strata.

Disproportional Sampling

Sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap strata dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analisis.

e. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit *sampling* primer dipilih secara acak.

f. *Multistage Area Sampling*

Sampling yang melibatkan dua atau lebih teknik *sampling* probabilitas.

2. *Non-Probability sampling*

Teknik *sampling* dimana unit sampel dipilih berdasarkan pertimbangan atau penilaian pribadi dari peneliti itu sendiri. Menurut Zikmund *et al.*, (2013)

Terdapat 4 *sampling technique* di dalam *non-probability sampling*, yaitu:

a. *Convenience Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana responden yang dipilih adalah responden yang paling mudah didapatkan.

b. *Judgement Sampling*

Teknik *sampling nonprobability* di mana peneliti memilih sampel berdasarkan penilaiannya tentang beberapa karakteristik yang sesuai dengan anggota sampel yang dibutuhkan.

c. *Snowball sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana responden awal dipilih dengan metode probabilitas dan responden tambahan diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal.

d. *Quota Sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana kelompok dari populasi akan diwakili pada karakteristik yang berkaitan dengan tingkat yang tepat sesuai keinginan peneliti.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*. Dimana *sample* yang dipilih oleh peneliti berdasarkan penilaian peneliti mengenai beberapa karakteristik yang sesuai dengan anggota sampel yang dibutuhkan.

3.3.3 *Sampling Size*

Menurut Maholtra (2010) *sampling size* adalah jumlah responden yang akan diikutsertakan di dalam sebuah penelitian. Menurut Hair *et al.*, (2010) dalam menentukan ukuran minimum *sample* sebuah penelitian dapat diasumsikan $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 19 buah, maka dapat ditentukan bahwa jumlah minimum *sample* yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak: $19 \times 5 = 95$ responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data. Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari objek penelitian yaitu karyawan PT. ABCD. Data yang peneliti dapatkan dari objek penelitian melalui *in-depth interview* dan penyebaran kuesioner.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari perusahaan melainkan data yang peneliti dapatkan dari teori yang terdapat di dalam buku, jurnal utama maupun jurnal pendukung, artikel *online* dan majalah *online*.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data

Menurut Zikmund, *et al.* (2013) terdapat beberapa kategori metode yang bisa digunakan untuk pengumpulan data, yaitu:

1. Menurut Zikmund, *et al.* (2013), *observation research* yaitu proses sistematis untuk merekam pola perilaku orang - orang, objek - objek, dan kejadian - kejadian yang disaksikan.
2. Menurut Zikmund, *et al.* (2013), *survey research* diartikan sebagai sebuah metode pengumpulan data primer dimana data tersebut dikumpulkan dan diolah secara spesifik untuk mendapatkan hasil penelitian.

Berdasarkan kedua metode pengambilan data diatas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *survey research* peneliti melakukan *in-depth interview* terhadap *Supervisor HRD* dan 6 karyawan PT. ABCD serta menyebarkan kuisisioner kepada responden yaitu karyawan PT. ABCD.

3.5 Periode Penelitian

Periode penyebaran kuisisioner untuk *pre-test* dilakukan pada bulan November 2017. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada *pre-test* ini adalah sebanyak 30 orang. Sedangkan periode penyebaran kuisisioner untuk *main-*

test dilakukan pada bulan Desember 2017. Jumlah responden pada *main-test* ini adalah sebanyak 95 responden

Dalam kuesioner penelitian ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai menurut pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skala
Sangatsetuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidaksetuju	2
Sangattidaksetuju	1

Sumber : Ghozali, 2012

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat.

3.6.1 *Independent Variable* (X)

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam *independent variable* adalah *affective organizational commitment*, *normative organizational commitment* dan *extrinsic job satisfaction*.

1. *Affective Organizational Commitment (X1)*

Menurut Robbins & Judge (2009) *affective commitment* adalah keterikatan emosional pada organisasi dan percaya akan nilai-nilainya.

Menurut Hartmann (2000, dalam Aydogdu dan Asikgil, 2011) *Affective Commitment* mengacu pada perasaan memiliki dan merasakan keterikatan terhadap organisasi dan juga terkait pada karakteristik pribadi, struktur organisasi, serta pengalaman kerja.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *affective organizational commitment* karyawan atas pekerjaan didalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *affective organizational commitment* karyawan atas pekerjaan didalam perusahaan.

2. *Normative Organizational Commitment (X2)*

Menurut Robbins & Judge (2009) *normative commitment* adalah sebuah kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi untuk alasan moral atau etika.

Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Zopiatis, *et al.*, 2014) *normative organizational commitment* dapat didefinisikan sebagai kewajiban untuk tetap berada di dalam organisasi karena alasan moral atau etika atau dapat dijelaskan bahwa karyawan merasa seolah-olah harus tetap berada dalam organisasi karena mereka memiliki kewajiban kepada *employer* mereka saat ini.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *normative organizational commitment* karyawan atas pekerjaan didalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *normative organizational commitment* karyawan atas pekerjaan didalam perusahaan.

3. *Extrinsic Job Satisfaction* (X3)

Menurut Chuang, Yin & Dellmann (2009) terdapat lima faktor *extrinsic job satisfaction* yaitu *supervision*, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan gaji.

Menurut Zopiatis, *et al.* (2014) faktor yang meliputi *extrinsic job satisfaction* adalah upah, supervisi, kondisi kerja atau kepuasan yang berasal dari stimulus eksternal.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *extrinsic job satisfaction* karyawan atas pekerjaan didalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *extrinsic job satisfaction* karyawan atas pekerjaan didalam perusahaan.

3.6.2 *Dependent Variable* (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention*. Menurut Cotton & Tuttle (1986, dalam Zefane & Melhem, 2017) *turnover intention* adalah mengacu pada kemungkinan individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *turnover intention* karyawan yang terjadi didalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *turnover intention* karyawan yang terjadi didalam perusahaan.



3.7 Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Dimensi	Measurement	Skala	Jurnal referensi
1	<p><i>Affective Organizational Commitment</i> mengacu pada perasaan memiliki dan merasakan keterikatan terhadap organisasi dan juga terkait pada karakteristik pribadi, struktur organisasi, serta pengalaman kerja. Hartmann (2000, dalam Aydogdu dan Asikgil, 2011)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini. 2. Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini. (R) 3. Saya benar-benar merasa bahwa masalah perusahaan ini seolah-olah seperti masalah saya sendiri. 4. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini. (R) 	Likert scale 1-5	<p>Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). <i>An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention</i>. Vol. 1 . 43 – 53</p> <p>S. arzu Wasti & Ozge Can (2008). <i>Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter?.</i> Vol. 73. 404-413</p>

2	<p><i>Normative Organizational Commitment</i></p> <p>Adalah karyawan merasa seolah-olah harus tetap berada dalam organisasi karena mereka memiliki kewajiban kepada <i>employer</i> mereka saat ini. Meyer dan Allen (1991, dalam Zopiatis, <i>et al.</i>, 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meskipun saya mendapatkan keuntungan pribadi, tetapi saat ini bukanlah saat yang tepat untuk mengundurkan diri dari perusahaan. 2. Tidak etis secara moral jika saya mengundurkan diri dari perusahaan sekarang. 3. Jika saya mendapat tawaran di tempat lain untuk pekerjaan yang lebih baik, saya merasa saat ini bukanlah saat yang tepat untuk mengundurkan diri dari perusahaan 4. Saya merasa bertanggung jawab secara personal untuk terus bekerja di perusahaan ini. 5. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang. 	Likert <i>scale</i> 1-5	<p>Anastasios Zopiatis, Pananyiotis Constanti & Antonius L. Theocharous (2014). <i>Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus</i>. Vol. 41. 129-140</p> <p>S. arzu Wasti & Ozge Can (2008). <i>Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter?.</i> Vol. 73. 404-413</p>
---	---	--	----------------------------	---

3	<p><i>Extrinsic Job Satisfaction</i> faktor yang meliputi <i>extrinsic job satisfaction</i> adalah upah, supervisi, kondisi kerja atau kepuasan yang berasal dari stimulus eksternal. Zopiatis, et al. (2014)</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas atas peluang untuk berkembang dalam pekerjaan ini. 2. Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. 3. Saya merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki atasan saya dalam mengambil keputusan. 4. Saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani para bawahannya. 	Likert scale 1-5	Anastasios Zopiatis, Panayiotis Constanti & Antonius L. Theocharous (2014). <i>Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus</i> . Vol. 41. 129-140
4	<p><i>Turnover Intention</i> mengacu pada kemungkinan individu untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Cotton & Tuttle</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini. 2. Saya ingin berhenti dari pekerjaan saya saat ini. 3. Saya sering berpikir tentang 	Likert scale 1-5	Zeffane, R., & Melhem, S. J. (2017). <i>Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: a public – private sector</i>

	(1986, dalam Zefane & Melhem, 2017)		<p>alternatif pekerjaan selain pekerjaan saya saat ini.</p> <p>4. Selama 12 bulan ke depan, saya berniat mencari alternatif pekerjaan selain pekerjaan saya saat ini.</p> <p>5. Saya telah mencari pekerjaan baru.</p> <p>6. Saya terus mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini.</p>		<p><i>comparison in the United Arab Emirates.</i></p> <p>Thomas G. Brashear, Chris Manolis, Charles M. Brooks. (2005). <i>The effects of control, trust, and justice on slesperson turnover</i>. Vol. 58. 241 – 249.</p>
--	-------------------------------------	--	---	--	--



3.8 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2012) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Ghozali (2016) dalam *main-test* penelitian penulis menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. IBM SPSS versi 23 digunakan penulis untuk menguji uji validitas dan reliabilitas dalam *main-test*.

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Zikmund (2013) uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mampu mewakili suatu konsep. Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Menurut Ghozali (2012) alat uji validitas, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner

tersebut. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, dengan menggunakan *Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*, *loading factor*, dan nilai signifikan. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO, MSA, dan *loading factor* yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan nilai signifikan yang dikehendaki < 0.50 .

3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau lebih stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach's alpha*, dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.70 .

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2012) terdapat dua dasar analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu, jika ada pola tertentu yang tertentu seperti

titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

3.8.5 Uji Model

3.8.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti 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. Secara umum, koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

3.8.6 Uji Hipotesis

3.8.6.1 Analisis Regresi

Menurut Gujarati (2003, dalam Ghozali, 2012), Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas penjelas/ bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

3.8.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2012) uji signifikan parameter individual (uji statistik t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2012) terdapat dua cara untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. *Quick Look*

Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain, menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita

menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

