



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



Sumber : Data Perusahaan, 2017

Gambar 3. 1 Logo Perusahaan

PT.Arimbi Jaya Agung merupakan suatu grup besar yang memiliki banyak bisnis unit. Perusahaan yang bertempat di Jl.MH.Thamrin No.5 Cikokol – Tangerang, ini memulai bisnisnya dengan bergerak di bidang transportasi bus sebagai PO.Arimbi Jaya Agung dan PO.Bima Suci. Selanjutnya PT.Arimbi Jaya Agung memperluas bisnisnya di bidang otomotif sebagai *authorized dealer* untuk produk truk dan bus merk HINO dan sudah berdiri sejak tahun 1969. Arimbi didirikan oleh Bapak Anton Prijanto yang lahir di Jakarta tanggal 20 Desember 1946.



Sumber : Data Perusahaan, 2017

Gambar 3. 2 Bus PO. Arimbi dan Bima Suci

Nama Arimbi diambil dari kisah pewayangan Jawa, yakni Dewi Arimbi. Dewi yang mempunyai sifat jujur, setia, berbakti dan sangat sayang. Menurut kisah pewayangan Jawa, Dewi Arimbi menikah dengan Bima yang merupakan salah satu dari 5 (lima) ksatria pandawa yang memiliki sifat gagah berani, teguh, kuat, tabah, patuh dan jujur, serta menganggap semua orang sama derajatnya.

Penggunaan nama dari kisah pewayangan Jawa tersebut, mengisyaratkan bahwa PT. Arimbi Jaya Agung berharap dapat tumbuh dan berkembang sebagai *dealer* otomotif yang peduli dengan konsumen dan kuat dalam menghadapi persaingan bisnis yang ada. PT. Arimbi Jaya Agung atau yang dikenal dengan PT. AJA. Merupakan salah satu *authorized dealer* untuk produk Truk dan Bus merek HINO yang sudah terstandarisasi 3S (*Sales, Service dan Spare part*) sehingga perusahaan ini optimis dan yakin untuk menjadi *authorized dealer* Hino terbaik dalam bidang penjualan dan purna jual di Indonesia.



Sumber : *website* YellowPages

Gambar 3. 3 Produk Truk yang Dijual Oleh *Dealer* Arimbi



Sumber : *Website* BusNesia, 2014

Gambar 3. 4 Foto *Owner* Arimbi Bersama Ditjen Perhubungan Darat

Keyakinan dan sikap optimis yang dimiliki tersebut telah dibuktikan, dengan banyaknya penghargaan yang telah didapatkan PT.Arimbi Jaya Agung, dari awal perusahaan ini beroperasi sampai saat ini. Arimbi telah mendapatkan lebih dari lima puluh penghargaan, dan Sembilan penghargaan terbaik diantaranya adalah *dealer* terbaik kategori 3s Hino Tahun 2005, *dealer* terbaik kategori penjualan suku cadang Hino Tahun 2005, *dealer* terbaik penjualan ka 3 Hino Tahun 2005,

dealer terbaik kategori 3s Hino Tahun 2006, penjualan terbanyak penjualan kategori 3 tahun 2006, penjualan *Truck* dan Bus kategori 3 terbanyak no. 2 di Indonesia, *New Sales Record* 14,076 units 2009, *The best dealer for spareparts sales* 2010, *The best dealer for spareparts sales* 2012. Selain itu Arimbi juga pernah mendapatkan penghargaan dan apresiasi dari Ditjen Perhubungan Darat, karena Arimbi telah memberikan pelayanan terbaik terhadap penumpangnya.

Berdasarkan penghargaan – penghargaan yang didapatkan tersebut, menunjukkan Arimbi adalah perusahaan atau *dealer* terbaik dibidangnya. Hal ini juga didukung oleh pihak – pihak yang terlibat didalamnya, seperti karyawan yang bekerja di PT.Arimbi Jaya Agung yang berkisar lebih dari 200 karyawan dengan kemampuan terbaik di masing – masing bidangnya.

3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

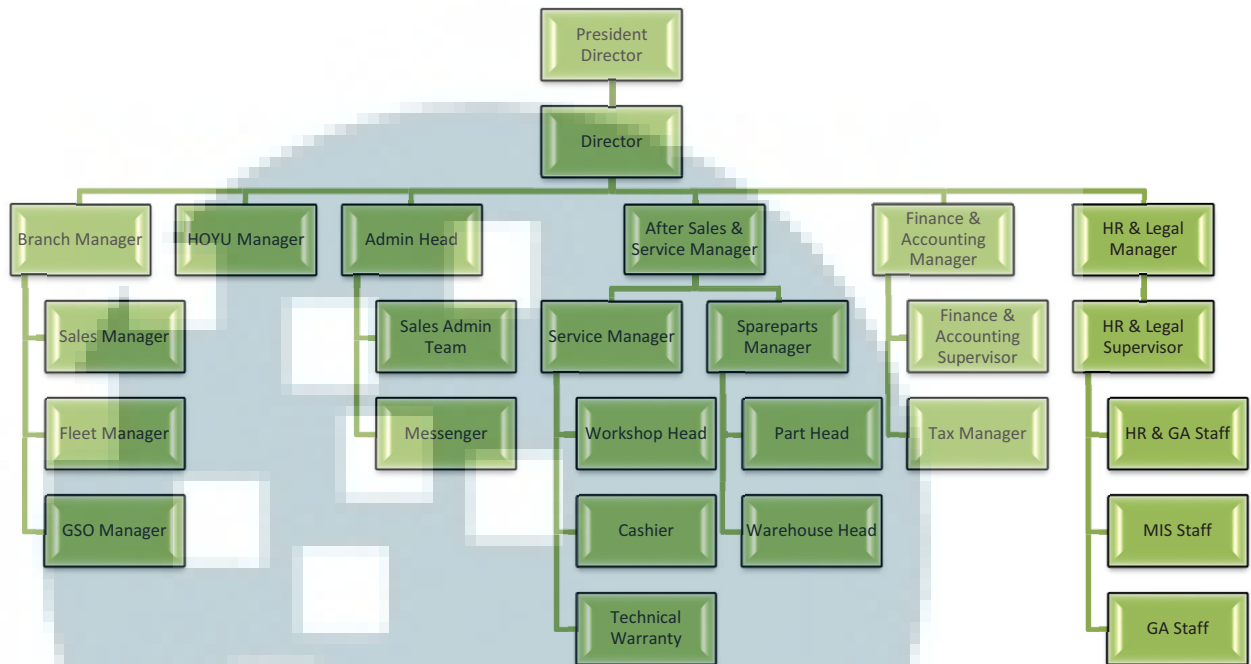
1. Visi dari PT.Arimbi Jaya Agung yaitu :

“Menjadi *authorized Hino Dealer* dengan penjualan dan purnajual terbaik di Indonesia.”

2. Misi dari PT.Arimbi Jaya Agung yaitu :

“Selalu meningkatkan pelayanan (*sales, service & spareparts*).”

3.1.2 Struktur Organisasi PT.Arimbi Jaya Agung



Sumber : Data Perusahaan, 2017

Gambar 3. 5 Struktur Organisasi PT.Arimbi Jaya Agung

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian atau *research design* adalah *master plan* yang menentukan metode dan prosedur pengumpulan serta analisis informasi yang dibutuhkan. (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013).

3.2.1 Research Data

Primary Data adalah data yang berasal oleh peneliti untuk memenuhi program penelitian (Malhotra, 2009). Sedangkan pengertian *Secondary Data* adalah data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan dibandingkan dengan permasalahan lain yang sedang terjadi (Malhotra, 2009). Sedangkan pengertian lain *Secondary Data* adalah data yang sebelumnya telah dikumpulkan untuk tujuan lain dari yang sudah ditentukan (Zikmund *et al.*, 2013).

Data primer dan sekunder dapat lebih mudah dipahami dengan pengertian sebagai berikut, data primer adalah data yang didapat secara langsung oleh peneliti melalui wawancara langsung dengan narasumber yang bersangkutan, atau menyebarkan kuesioner untuk melihat respon dari responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung dari narasumber yang bersangkutan atau melalui sumber lain, seperti artikel, jurnal, majalah, dan sumber – sumber lainnya yang dapat dipercaya. Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data dari penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di PT.Arimbi Jaya Agung.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian terdiri dari *exploratory research*, *descriptive research* dan *causal research*. *Exploratory research* adalah penelitian yang dilakukan untuk memperjelas situasi ambigu atau untuk menemukan ide-ide yang mungkin potensial untuk menciptakan peluang bisnis (Zikmund *et al.*, 2013). Sedangkan *descriptive research* adalah penelitian yang menggambarkan karakteristik suatu objek, individu, kelompok, organisasi, atau lingkungan; dengan mencoba untuk "melukis gambar" dari situasi tertentu (Zikmund *et al.*, 2013).

Serta pengertian dari *causal research* adalah penelitian yang memungkinkan untuk memberi kesimpulan kausal yang akan dibuat; dengan berusaha untuk mengidentifikasi sebab dan akibat dari suatu hubungan (Zikmund *et al.*, 2013). Jenis penelitian *exploratory research* merupakan penelitian kualitatif (*qualitative research*) sedangkan *descriptive research*, dan *causal research* merupakan salah satu jenis penelitian kuantitatif (*quantitative research*).

Qualitative research atau penelitian kualitatif adalah penelitian yang membahas tujuan bisnis melalui teknik yang memungkinkan peneliti untuk memberikan interpretasi yang rumit dari fenomena tanpa tergantung pada pengukuran numerik; fokusnya adalah pada menemukan makna batin yang sejati dan wawasan baru (Zikmund *et al.*, 2013). Sedangkan penelitian kualitatif juga mencakup data kualitatif (*qualitative data*) yaitu data yang tidak ditandai dengan angka, dan tidak berbentuk tekstual, visual, atau lisan; fokus pada cerita, penggambaran visual, penokohan bermakna, interpretasi, dan deskripsi ekspresif lainnya (Zikmund *et al.*, 2013).

Sedangkan penelitian kuantitatif (*quantitative research*) adalah penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis (Zikmund *et al.*, 2013). Dalam penelitian kuantitatif ini juga terdapat data kuantitatif (*quantitative data*) yaitu merepresentasikan fenomena dengan menetapkan nomor dengan cara memerintahkan dan bermakna (Zikmund *et al.*, 2013). Sedangkan jenis penelitian yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah *descriptive research*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Pengertian populasi secara umum adalah kelompok lengkap entitas yang berbagi beberapa seperangkat karakteristik (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Sedangkan pengertian populasi secara elemen adalah anggota individu dari suatu populasi (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Populasi merupakan keseluruhan dari bagian yang akan diteliti, seperti ingin meneliti mahasiswa

universitas A, maka mahasiswa universitas A merupakan populasi, sedangkan populasi elemen merupakan elemen yang terdapat didalam populasi seperti jenis kelamin, umur dan elemen lainnya. Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Arimbi Jaya Agung.

Sedangkan *sample* diartikan sebagai sebuah subset, atau sebagian, dari populasi yang lebih besar (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT.Arimbi Jaya Agung yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, dan berasal dari berbagai divisi.

3.3.2 Sampling Techniques

Teknik sampling terdiri dari dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* dimana setiap anggota dari populasi yang diketahui, memiliki probabilitas nol seleksi (Zikmund *et al.*, 2013). *Probability sampling* juga diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). *Probability sampling* dapat diartikan sebagai prosedur pengambilan sampel di mana setiap elemen populasi memiliki probabilitas untuk dipilih sebagai sampel (Malhotra, 2009). *Probability sampling* ini berarti memungkinkan peneliti untuk memberi kuesioner kepada populasi, seperti yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Arimbi Jaya Agung, maka peneliti memiliki kemungkinan untuk menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi yaitu karyawan PT.Arimbi Jaya Agung.

Sedangkan *nonprobability sampling* adalah teknik *sampling* dimana unit sampel yang dipilih berdasarkan penilaian pribadi atau meyakinkan; probabilitas dari setiap anggota tertentu dari populasi yang dipilih tidak diketahui (Zikmund *et al.*, 2013). *Nonprobability sampling* ini menjelaskan tentang peneliti yang tidak memberi kesempatan yang sama kepada semua populasi, seperti populasi karyawan PT.Arimbi Jaya Agung yang misalnya terdiri dari 200 karyawan, namun peneliti tidak menyebarkan kuesioner kepada 200 karyawan tersebut. Selain itu pengertian serupa dari *nonprobability sampling* adalah sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). *Nonprobability sampling* juga dapat diartikan sebagai teknik *sampling* yang tidak menggunakan prosedur seleksi peluang, tetapi sebaliknya bergantung pada penilaian atau kenyamanan pribadi peneliti (Malhotra, 2009). Sedangkan Zikmund, Babin, Carr, & Griffin (2013) juga menjelaskan beberapa teknik yang terdapat dalam *nonprobability sampling*, yaitu:

- a. *Convenience sampling* yaitu salah satu metode *sampling* yang memilih orang atau responden yang paling mudah didapatkan. Seperti bertemu dengan seseorang di tempat penelitian, dan meminta orang tersebut untuk langsung mengisi kuesioner yang sudah disiapkan, tanpa melakukan *screening* terhadap responden tersebut.
- b. *Judgment sampling* adalah teknik *sampling nonprobability* yang memilih responden berdasarkan pertimbangan pribadi tentang karakteristik yang tepat dari anggota sampel. Teknik pengambilan

sampel dalam metode ini, memberikan syarat yang lebih detail terhadap responden yang akan diteliti dengan berbagai karakteristik sampel yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga data responden yang dibutuhkan akan lebih spesifik, dibandingkan dengan metode sebelumnya.

- c. *Quota sampling* adalah sebuah prosedur sampling yang memastikan bahwa berbagai subkelompok populasi akan diwakili pada karakteristik yang sesuai dengan tingkat yang diinginkan oleh peneliti.
- d. *Snowball sampling* adalah sebuah prosedur sampling dimana responden awal dipilih oleh metode probabilitas dan responden tambahan diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal.

Sedangkan dalam *probability sampling* terdapat beberapa teknik yaitu, *simple random sampling*, *systematic sampling*, *stratified sampling*, *propotional versus disporpotional sampling*, *cluster sampling*, dan *multistage area sampling*.

- a. *Simple random sampling* adalah prosedur *sampling* yang memastikan setiap elemen didalam populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam sampel.
- b. *Systematic sampling* adalah sebuah prosedur sampling dimana titik awal dipilih oleh proses acak dan kemudian setiap nomor ke-n pada daftar dipilih.

- c. *Stratified sampling* adalah sebuah prosedur sampling probabilitas di mana sampel acak sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.
- d. *Propotional stratified sample* adalah sampel bertingkat dimana jumlah unit sampling yang diambil dari setiap strata sebanding dengan ukuran populasi strata tersebut.
Disproportional stratified sample adalah sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap strata dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analisis.
- e. *Cluster sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang efisien dimana unit sampling utama bukan elemen individual dalam populasi melainkan sejumlah besar elemen dan cluster dipilih secara acak.
- f. *Multistage area sampling* adalah *sampling* yang melibatkan penggunaan kombinasi antara dua atau lebih teknik *probability sampling*.

Sugiyono (2013) juga menjelaskan teknik – teknik yang terdapat dalam *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam *probability sampling* dijelaskan terdapat teknik *simple random sampling* yang merupakan pengambilan anggota sampel yang sederhana dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik kedua adalah *propotionate stratified random sampling* yang merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Sedangkan *disproportionate stratified random sampling*

adalah teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proposional.

Teknik selanjutnya adalah *cluster sampling* atau *area sampling* yang merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, seperti penduduk dari suatu negara, propinsi dan kabupaten. Sedangkan dalam *nonprobability sampling* teknik yang terdapat yaitu *sampling sistematis* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Teknik *sampling quota* adalah teknik untuk menentukan sampel dan populasi yang mempunyai ciri – ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan, seperti melakukan penelitian tentang pendapat masyarakat terhadap pelayanan masyarakat dalam urusan Izin Mendirikan Bangunan.

Sedangkan teknik lainnya yaitu *sampling insidental* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Teknik lainnya *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, seperti akan melakukan penelitian tentang kualitas makanan, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli makanan. Teknik selanjutnya adalah *sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari tiga puluh orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik terakhir adalah *snowball sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel yang mula – mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Dalam penentuan sampel, pertama – tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya, begitu seterusnya sampai jumlah sampel semakin banyak.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *judgment sampling*, karena dalam penelitian ini peneliti tidak dapat memberikan kesempatan yang sama bagi keseluruhan populasi penelitian yang merupakan karyawan dari Arimbi. Selain itu, metode yang digunakan peneliti dalam *nonprobability sampling* ini adalah *judgment sampling* karena peneliti memilih responden berdasarkan pertimbangan pribadi tentang karakteristik yang tepat, dengan syarat karyawan tersebut sudah bekerja selama lebih dari dua tahun, sehingga responden dalam penelitian ini sudah memahami proses perubahan yang terjadi, dan sistem yang terdapat di dalam Arimbi.

3.3.3 Sampling Size

Sample size adalah jumlah elemen yang akan diikutsertakan dalam sebuah penelitian (Malhotra, 2009). Ukuran minimum sampel penelitian pada penelitian ini yaitu sebesar minimum 115 responden yang ditentukan dari data pengukuran (*measurement*) setiap variabel. Untuk variabel *self - efficacy* terdapat 4 pengukuran dan pada variabel *threat appraisal* terdapat 3 pengukuran, pada

variabel *management support* terdapat 4 pengukuran, pada variabel *change participation* terdapat 4 pengukuran, pada variabel *change communication* terdapat 4 pengukuran, serta pada variabel *attitudes toward organizational change* terdapat 4 pengukuran. Sesuai standar yang ditetapkan, penentuan jumlah *sample* dalam penelitian ini menggunakan $n \times 5$ observasi (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Maka dengan total pengukuran yaitu 23 dikalikan dengan 5 hasilnya adalah 115. Maka minimum responden dari penelitian ini adalah 115 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu melalui data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data langsung dari obyek penelitian yang peneliti dapatkan dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Arimbi Jaya Agung dan proses observasi terhadap karyawan PT.Arimbi Jaya Agung. Sedangkan untuk data sekunder, peneliti menggunakan buku, dan jurnal yang sesuai dengan penelitian ini sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai metode, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode dalam *survey research* yaitu observasi, *in – depth interview*, dan kuesioner.

Survey adalah proses pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan informasi selama wawancara yang sangat terstruktur. Sebuah survei yang

menggunakan telepon, surat, komputer, email atau internet sebagai media komunikasi dapat memperluas jangkauan geografis dengan biaya dan waktu yang serupa yang diperlukan dengan observasi (Cooper & Schindler, 2011). Tujuan penelitian survei adalah untuk mengumpulkan data primer, data tersebut dikumpulkan dan disusun khusus untuk proyek yang sedang dikerjakan (Zikmund *et al.*, 2013). *Survey* adalah sebuah sistem untuk mengumpulkan informasi dari atau tentang orang untuk menggambarkan, membandingkan, atau menjelaskan pengetahuan, sikap dan perilaku mereka (Fink, 2003 dalam Sekaran & Bougie, 2013). Beberapa metode didalam *survey research* yaitu *observation*, *interview*, dan *questionnaires*.

- a. *Observation* adalah proses sistematis untuk merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian seperti yang disaksikan (Zikmund *et al.*, 2013). Disamping mengumpulkan data secara visual, Cooper & Schindler (2011) menjelaskan bahwa observasi juga melibatkan kegiatan mendengarkan (*listening*), membaca (*reading*), penciuman (*smelling*), dan setuhan (*touching*). Observasi melibatkan kegiatan monitor secara keseluruhan baik secara *behavioral* dan *nonbehavioral*.
- b. *Interview* merupakan salah satu teknik pengumpulan data primer, *interview* bervariasi berdasarkan jumlah orang yang terlibat selama wawancara, tingkat struktur, kedekatan pewawancara dengan peserta, dan jumlah wawancara yang dilakukan selama penelitian. Suatu *interview* dapat dilakukan secara individu atau *individual depth interview* (IDI) atau secara grup (Cooper & Schindler, 2011).

c. *Questionnaires* adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang sudah disediakan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban mereka (Sekaran & Bougie, 2013). Kuesioner adalah mekanisme pengumpulan data yang efisien bila sebuah penelitian bersifat deskriptif atau bersifat *explanatory*. Kuesioner umumnya lebih murah dan memakan waktu daripada wawancara dan pengamatan, namun juga mengenalkan lebih banyak kemungkinan *nonresponse* dan *nonresponse error*.

Dari metode pengumpulan data tersebut, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan ketiga metode tersebut, dengan melakukan observasi terhadap kegiatan dan proses kerja yang berlangsung setelah perubahan diimplikasikan di PT.Arimbi Jaya Agung. Proses observasi tersebut dilakukan selama peneliti berada di objek penelitian dari bulan Juli 2017 sampai Februari 2018. Selain itu, peneliti juga melakukan *in – depth interview* kepada *general manager*, dan *manager HR & Legal*. Selain itu, peneliti juga menyebarkan kuesioner penelitian kepada karyawan PT.Arimbi Jaya Agung yang telah mengalami perubahan tersebut pada bulan November 2017 sampai Januari 2018.

3.5 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *pre – test* dilakukan pada bulan November akhir sampai Desember awal tahun 2017. Penyebaran kuesioner *pre – test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan penyebaran kuesioner *main – test* dilakukan pada bulan Desember akhir tahun 2017 sampai awal Januari 2018. Peneliti menggunakan skala pengukuran *likert* dalam penelitian ini, dengan skala

satu sampai lima, dengan keterangan skala satu sangat tidak setuju, skala dua tidak setuju, skala tiga kurang setuju, skala empat setuju, dan skala lima sangat setuju.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variable adalah sesuatu yang dapat mengambil nilai yang berbeda. Nilai-nilainya berbeda pada berbagai ikatan untuk objek atau orang yang sama, atau pada saat yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran & Bougie, 2013). Sedangkan pengertian lain dari variabel adalah atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Hatch dan Farhady, 1981 dalam Sugiyono, 2013). Sedangkan Sugiyono (2013) sendiri menjelaskan variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Selain itu Cooper & Schindler (2014) menjelaskan variabel adalah simbol dari suatu peristiwa, tindakan, karakteristik, sifat, atau atribut yang dapat diukur dan yang ditetapkan nilainya.

- a. Variabel independen atau yang sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent* atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas, juga dijelaskan sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). *Independent variable* juga diartikan sebagai salah satu yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif (Sekaran & Bougie, 2013). Sedangkan *independent*

variable dapat diartikan sebagai variabel yang dimanipulasi oleh peneliti dan efeknya diukur dan dibandingkan (Malhotra, 2009).

- b. Variabel dependen atau sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen dan dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat dijelaskan sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Selain itu *dependent variable* juga diartikan sebagai variabel utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan menggambarkan variabel dependen, atau untuk menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Dengan kata lain, ini adalah variabel utama yang cocok untuk penelitian sebagai faktor yang layak. (Sekaran & Bougie, 2013). Sedangkan variabel dependen juga dapat diartikan sebagai variabel yang mengukur pengaruh variabel independen dalam suatu unit uji (Malhotra, 2009).

3.6.1 *Variable Independent*

Didalam penelitian ini, variabel yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah variabel *self – efficacy, threat appraisal, management support, change participation, dan change communication*.

- a. *Self –efficacy* adalah kepercayaan pada kemampuan Anda untuk melakukan tugas tertentu. Hal ini menjelaskan tentang kepercayaan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu yang ditugaskan kepadanya (DuBrin, 2013). *Self – efficacy* juga memiliki pengertian yang serupa yaitu kepercayaan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan suatu tugas atau

tanggung jawab yang diberikan. (Robbins & Judge, 2017). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan rendahnya *self – efficacy* yang dimiliki karyawan terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan, dan skala 5 menunjukkan tingginya *self – efficacy* yang dimiliki karyawan terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan.

b. *Threat appraisal* didefinisikan sebagai kekhawatiran seorang individu terhadap masa depan yang akan berdampak negatif atau merugikan. (El – Farra & Badawi, 2012). Dalam konteks perubahan organisasi, *threat appraisal* berhubungan dengan reaksi karyawan yang bersifat *affective* dan *behavioral*. *Threat appraisal* juga diartikan serupa sebagai suatu hal yang mewakili kekhawatiran atas potensi kerugian di masa depan. (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Fugate, Prussia, & Kinicki, 2010). Variabel ini juga diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan rendahnya *threat appraisal* yang dimiliki karyawan terhadap proses perubahan di perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *threat appraisal* yang dimiliki karyawan terhadap proses perubahan di perusahaan.

c. *Management support* adalah dukungan manajemen yang ditunjukkan organisasi selama *organizational change* berlangsung hal ini melibatkan peningkatan aspek yang diperlukan bagi individu untuk mendukung proses perubahan tersebut seperti komitmen manajemen, pelatihan ketrampilan, dan anggaran proyek yang cukup (Susanto, 2008; Njie *et al.*, 2008 dalam El – Farra & Badawi, 2012). Variabel ini

diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dan menunjukkan bahwa skala 1 diartikan rendahnya *management support* terhadap proses perubahan yang terjadi di perusahaan, dan skala 5 menunjukkan tingginya *management support* terhadap proses perubahan di perusahaan.

d. *Change participation* dijelaskan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa sulit untuk menolak keputusan perubahan di mana kita ikut berpartisipasi didalamnya. Dengan mengasumsikan peserta perubahan memiliki keahlian untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam perubahan, keterlibatan mereka dapat mengurangi hambatan, mendapatkan komitmen, dan meningkatkan kualitas keputusan perubahan. Variabel ini diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5, dimana skala 1 menunjukkan rendahnya *change participation* dalam proses perubahan yang terjadi di perusahaan, dan skala 5 menunjukkan tingginya *change participation* dalam proses perubahan yang terjadi di perusahaan.

e. *Change communication* adalah cara penyampaian terhadap perubahan yang akan diimplementasikan menjadi suatu faktor penting dalam mencapai kesuksesan dari perubahan tersebut. Komunikasi menjadi faktor penting dalam keseluruhan proses perubahan yang terjadi. Suatu perubahan memiliki keterkaitan dengan komunikasi sebagai suatu komunikasi dua arah yang spesifik tentang inisiatif perubahan, cara penerapannya, tantangan dan resolusi yang dihadapi, dimana hal tersebut akan merujuk kepada visi perusahaan terhadap tim dan individu yang akan membuat setiap pihak yang terlibat berkomitmen terhadap

perubahan yang akan dijalankan. (Whelan-Berry & Somerville (2010, p. 181) dalam Palmer, Dunford, & Buchanan, 2017). Variabel ini juga diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5, skala 1 menunjukkan rendahnya *change communication* yang terjadi didalam proses perubahan di perusahaan, dan skala 5 menunjukkan tingginya *change communication* yang terjadi didalam proses perubahan di perusahaan.

3.6.2 Variable Dependent

Didalam penelitian ini, variabel yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel *attitudes toward organizational change*. *Organizational change* adalah proses dimana organisasi merancang ulang struktur dan budaya mereka untuk beralih dari keadaan sekarang ke keadaan masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitasnya (Jones, 2013). Tujuan dari *organizational change* adalah untuk menemukan jalan baru atau memperbaiki cara menggunakan sumber daya dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk menciptakan suatu nilai atau *value*, dan kinerjanya. *Attitudes toward organizational change* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan psikologis seorang karyawan yang diungkapkan oleh penilaian evaluatif positif atau negatif secara keseluruhan terhadap sebuah perubahan (Lines, 2005 dalam El-Faraa & Badawi, 2012)

3.6.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan yang dapat dilihat dalam tabel 3.1 yang menjelaskan pertanyaan yang menjadi indikator dari variabel independen dan variabel dependen yang ada dalam penelitian ini. Setiap

pertanyaan ini dapat dijawab oleh responden dari semua jabatan di Arimbi. Bagi variabel *self – efficacy* mempertanyakan tentang tingkat kepercayaan diri yang dimiliki setiap individu yang terlibat dalam perubahan di Arimbi. Sedangkan pada bagian *threat appraisal* mempertanyakan tanggapan responden terhadap ancaman yang mereka rasakan akibat implementasi perubahan yang dilaksanakan, yang mempertanyakan keyakinan mereka dalam menghadapi perubahan, dan seberapa yakin mereka dapat menjalani perubahan tersebut tanpa mengancam keamanan kerja mereka yang merupakan tingkat kepercayaan mereka dalam mempertahankan pekerjaan mereka.

Pada bagian *management support* menjelaskan dukungan manajemen yang dapat dijawab oleh setiap karyawan dari bagian *staff* sampai *manager*. Karena dukungan manajemen yang dimaksud adalah pimpinan masing – masing individu dalam mendorong setiap individu melakukan perubahan tersebut. Sedangkan pada bagian *change participation* menanyakan tingkat keterlibatan karyawan terhadap setiap proses perubahan yang berlangsung di Arimbi. Hal ini dapat dijawab oleh setiap responden berdasarkan pengalaman mereka dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Serta pada bagian *change communication* mempertanyakan tentang informasi perubahan yang disampaikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam perubahan. Dan pada bagian *attitudes toward organizational change* mempertanyakan tanggapan karyawan terkait perubahan yang sudah dilaksanakan selama ini, serta tingkat kepercayaan mereka terhadap perusahaan.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

No	Variable Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator Penelitian	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1	<p><i>Self-efficacy</i> merupakan persepsi tentang kemampuan yang dimiliki setiap individu tersebut untuk melakukan eksekusi terhadap suatu respon yang dibutuhkan (El- Farra & Badawi, 2012)</p>	<p>1 Saya merasa bisa mengatasi perubahan yang diimplementasikan ini dengan mudah</p> <p>2 Saya dapat mempelajari segala sesuatu yang akan dibutuhkan karena implementasi perubahan ini</p> <p>3 Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dalam era perubahan ini</p> <p>4 Pengalaman saya membuat saya percaya diri dapat berkinerja dengan sukses ketika perubahan ini terjadi</p>	<p><i>Likert Scale</i> 1-5</p>	<p>El- Farra, M. M., & Badawi, M. B. (2012). Employee attitudes toward organizational change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. <i>EuroMed Journal of Business</i>, 7(2), 161-184. doi:10.1108/14502191211245598</p>
2	<p><i>Threat appraisal</i> merupakan kekhawatiran individu terhadap masa depan mereka yang memiliki kemungkinan terhadap suatu hal negatif atau merugikan (El- Farra & Badawi, 2012).</p>	<p>1 Karena perubahan yang terjadi, saya merasa terancam dalam hal keamanan kerja</p> <p>2 Karena perubahan yang terjadi, saya merasa terancam dalam hal hubungan saya dengan rekan kerja</p> <p>3 Karena perubahan yang terjadi, saya merasa terancam dalam hal hubungan saya dengan atasan saya</p>	<p><i>Likert Scale</i> 1-5</p>	<p>El- Farra, M. M., & Badawi, M. B. (2012). Employee attitudes toward organizational change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. <i>EuroMed Journal of Business</i>, 7(2), 161-184. doi:10.1108/14502191211245598</p>

3	<p>Management support merupakan dukungan manajemen yang berperan penting bagi setiap individu yang terlibat dan berpartisipasi dalam perubahan tersebut. (Caldwell, 2003 dalam El-Farra & Badawi, 2012).</p>	<p>1 Pemimpin perusahaan telah mendorong karyawan untuk mengikuti perubahan ini</p> <p>2 Pemimpin yang mengambil keputusan atas perubahan yang terjadi telah memberikan semua dukungan mereka terhadap implementasi perubahan tersebut</p> <p>3 Setiap pemimpin telah menekankan pentingnya perubahan</p> <p>4 Pemimpin perusahaan berkomitmen terhadap perubahan tersebut</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1-5</p>	<p>El-Farra, M. M., & Badawi, M. B. (2012). Employee attitudes toward organizational change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. <i>EuroMed Journal of Business</i>, 7(2), 161-184. doi:10.1108/14502191211245598</p>
4	<p>Change participation adalah partisipasi yang mencakup aktivitas yang luas sehingga karyawan dapat berdampak terhadap pengambilan keputusan atau keterlibatan secara mekanisme, serta partisipasi mekanis dimana pihak pekerja menjadi bagian terbesar dalam proses pengambilan keputusan. (Hodgkinson, 1999 dalam El-Farra & Badawi, 2012).</p>	<p>1 Saya dapat mengajukan pertanyaan tentang perubahan yang dilakukan perusahaan</p> <p>2 Saya dapat berpartisipasi dalam implementasi perubahan yang dilakukan perusahaan</p> <p>3 Saya memiliki kontrol atas perubahan yang dirumuskan perusahaan</p> <p>4 Saya bisa memberikan masukan untuk keputusan yang dibuat untuk masa depan perusahaan.</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1-5</p>	<p>El-Farra, M. M., & Badawi, M. B. (2012). Employee attitudes toward organizational change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. <i>EuroMed Journal of Business</i>, 7(2), 161-184. doi:10.1108/14502191211245598</p>

5	Communication merupakan pertukaran informasi dan transmisi makna (Gilley <i>et al.</i> , 2009 dalam El-Farra & Badawi, 2012) serta kesiapan dalam suatu perubahan dapat diciptakan melalui komunikasi yang efektif dalam menyampaikan pesan perubahan tersebut. (Armenakis <i>et al.</i> , 1993 (cited in Susanto, 2008) dalam El-Faraa & Badawi, 2012).	1	Informasi yang saya terima tentang perubahan organisasi tepat waktu.	<i>Likert Scale</i> 1-5	El- Farra, M. M., & Badawi, M. B. (2012). Employee attitudes toward organizational change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. <i>EuroMed Journal of Business</i> , 7(2), 161-184. doi:10.1108/14502191211245598
		2	Informasi yang saya terima tentang perubahan tersebut cukup menjawab pertanyaan saya		
		3	Informasi yang saya terima terkait perubahan telah membantu saya memahami perubahan yang terjadi.		
		4	Saya benar-benar puas dengan informasi yang saya terima tentang perubahan yang terjadi		
6	Attitudes toward organizational change dapat didefinisikan sebagai kecenderungan psikologis seorang karyawan yang diungkapkan oleh penilaian evaluatif positif atau negatif secara keseluruhan terhadap sebuah perubahan (Lines, 2005 dalam El-Faraa & Badawi, 2012).	1	Perubahan ini memberi manfaat bagi semua karyawan	<i>Likert Scale</i> 1-5	El- Farra, M. M., & Badawi, M. B. (2012). Employee attitudes toward organizational change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. <i>EuroMed Journal of Business</i> , 7(2), 161-184. doi:10.1108/14502191211245598
		2	Saya memiliki kepercayaan penuh terhadap implementasi perubahan yang terjadi di perusahaan		
		3	Ketika saya memikirkan perubahan ini, saya merasa penuh harapan		
		4	Saya ingin mematuhi perubahan organisasi yang terjadi		

3.7 Teknis Pengolahan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknis pengolahan data yang digunakan adalah dengan menggunakan aplikasi yang dapat membantu pengolahan data, yaitu aplikasi IBM SPSS. Dalam proses pengolahan data *pre – test* dan *main – test* peneliti menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 21 untuk membantu pengolahan data dalam penelitian ini.

3.7.1 Uji Instrumen

Instrumen adalah variabel asing yang melibatkan perubahan dalam alat ukur atau pada pengamat atau skor itu sendiri (Malhotra, 2009). Sugiyono (2013) menjelaskan instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi, instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

3.7.2 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Validitas atau keasihan menunjukkan pada kemampuan suatu instrumen (alat pengukur) mengukur apa

yang harus diukur (Suharsaputra, 2012). Sedangkan *validity* juga diartikan sebagai keakuratan suatu ukuran atau sejauh mana sebuah skor dengan jujur merepresentasikan sebuah konsep (Zikmund *et al.*, 2013). Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana penelitian akurat, dan diskusi berpusat pada validasi skala terangkum (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah *confirmatory factor analysis* dengan asumsi dasar pada uji ini adalah data – data harus saling berkorelasi sehingga digunakan alat uji *barlett of sphericity* dan *keizer meyer olkin measure of sampling adequacy*. Pernyataan kuesioner dapat disimpulkan valid jika memenuhi nilai yang dikehendaki yaitu KMO harus ≥ 0.50 , tingkat signifikan harus ≤ 0.05 , MSA harus ≥ 0.50 dan *loading factor* harus ≥ 0.50 (Ghozali, 2012).

3.7.3 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2013). Reliabilitas berarti dapat dipercaya atau keajegan, suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang memberikan hasil ukur yang sama (Suharsaputra, 2012). *Reliability* juga diartikan sebagai indikator konsistensi internal sebuah ukuran, konsistensi adalah kunci untuk memahami reliabilitas (Zikmund *et al.*, 2013). Reliabilitas juga dapat diartikan sebagai ukuran tingkat di mana seperangkat indikator atau konstruk laten secara internal konsisten dalam pengukuran mereka (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Untuk menguji reliabilitas, pernyataan

kuesioner dapat dinyatakan reliabel memenuhi nilai yang dikehendaki di dalam *cronbach alpha* yaitu > 0.70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2012).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai R^2 , dan menganalisis matrik korelasi variabel – variabel independen, selain itu multikolonieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel – variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2012).

3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar menganalisis keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka dindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3.7.4.3 Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan 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. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik yang merupakan salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode lainnya adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan

ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara kedua adalah uji statistik yang dapat dilakukan dengan melihat nilai *kurtois* dan *skewness* dari residual, dimana N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung > Z tabel, maka distribusi tidak normal.

3.7.5 Uji Model

3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2016) menjelaskan koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness – fit* dari model regresi. Seperti contoh, besarnya nilai *adjusted R²* sebesar 0.768 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 76.8% jadi dapat disimpulkan model cukup baik, sedangkan sisanya 23.2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *R²* 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.

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Analisis Regresi

Ghozali (2016) menjelaskan istilah “regresi” pertama kali diperkenalkan oleh Sir Francis Galton pada tahun 1886. Kini istilah regresi diinterpretasi secara

modern dan agak berlainan dengan regresi versi Galton. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata – rata populasi atau variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2016). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing – masing variabel independen.

Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan sekaligus yaitu meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Tabachnick, 1996 dalam Ghozali, 2016). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random atau stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probobabilistik, sedangkan variabel independen atau bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang).

3.7.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Ghozali (2016) kembali menjelaskan untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* maupun *standardized coefficients*. Dalam *standardized beta coefficients* dijelaskan apabila masing – masing koefisien variabel bebas atau independen di standarisasi terlebih dahulu, maka peneliti akan mempunyai koefisien yang

berbeda karena regresi melewati origin (titik pusat) sehingga tidak ada konstantanya. Keuntungan dengan menggunakan *standardized beta coefficients* adalah mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen. Jika ukuran variabel independen tidak sama, maka sebaiknya interpretasi persamaan regresi menggunakan *standardized beta coefficients*.

