

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT XYZ yang berdiri tahun 1993 merupakan pengembang properti terintegrasi yang mengutamakan inovasi untuk memenuhi kualitas hidup. Kegiatan usahanya difokuskan pada pembangunan serta pengelolaan kawasan pemukiman, kawasan komersial, kawasan industri, dan juga pengelolaan pusat perbelanjaan, pusat rekreasi dan perhotelan (pengembangan kawasan terpadu). Pada tahun 1994, perusahaan mulai mengembangkan proyek pertama di sebuah kawasan terpadu yang terletak di Serpong Utara, Tangerang Selatan, provinsi Banten dan berlanjut hingga saat ini. Selain itu PT XYZ juga melakukan pengembangan ke daerah Riau, Batam, Cianjur, dan Bali. Perusahaan ini menjadi perusahaan publik dengan melakukan penawaran umum dan tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tanggal 18 Desember 2007.

Konsep bisnis ke depannya adalah untuk membangun properti yang mendatangkan nilai sewa seperti pusat perbelanjaan, perkantoran, hotel, dan *exhibition center*. Kawasan yang telah berhasil dikembangkan adalah perumahan, apartemen, mall, dan *superblock* di kawasan Serpong, Kota Tangerang Selatan, dengan posisi yang berdekatan dengan beberapa pengembang besar, yang antara lain BSD, Summarecon Serpong, Paramount Serpong, dan Lippo Village. Pusat perbelanjaan yang dikelola PT XYZ itu sendiri telah resmi beroperasi sejak tahun 2012, dimana memiliki akses yang mudah dengan fasilitas lengkap dan didukung oleh tenant-tenant ternama, seperti Sogo Departemen Store, The Food Hall,

Gramedia, Home Solution, Electronic Solution, Fun World, Cinema XXI, Mango Farm Food Lover. Selain itu, Mal XYZ juga terdapat berbagai toko pakaian, sepatu, perangkat elektronik, restoran, dan sebagainya. Mal XZY ini terdiri dari 3 lantai pusat perbelanjaan serta 2 lantai area parkir dengan total luas 7,8 ha.

### **3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **Visi PT XYZ :**

Menjadi pengembang properti terbaik yang mengutamakan inovasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan manusia.

#### **Misi PT XYZ:**

1. Bagi pelanggan, kami memberikan pelayanan prima dan produk inovatif yang berkualitas dalam membangun komunitas yang nyaman, aman dan sehat.
2. Bagi karyawan, kami memberikan kesempatan berkembang dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional berbasis nilai budaya perusahaan, di mana setiap karyawan dapat merealisasikan potensinya dan meningkatkan produktivitas Perusahaan.
3. Bagi pemegang saham, kami membangun tata kelola yang bijak demi menjaga kesinambungan pertumbuhan perusahaan.
4. Bagi mitra usaha, kami menjalin hubungan kerjasama yang saling menguntungkan dan berkelanjutan untuk menjadi mitra usaha pilihan.
5. Bagi pemangku kepentingan, kami memaksimalkan potensi setiap properti yang dikembangkan melalui pengembangan terintegrasi untuk memberi nilai return yang tinggi.

### 3.1.2 Company Values

PT XYZ memiliki nilai-nilai yang ditekankan kepada para karyawan, yaitu *GREAT attitude (InteGriTy, ResPect, DELighting Customer, PAssion for Excellence, CompeTence)*.

- Integritas (*Integrity*)

Merupakan kemampuan individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai, aturan dan kebijakan yang berlaku dengan sadar dan konsisten dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, serta mempertahankan dan mempromosikannya dalam setiap aktivitas baik di dalam maupun di luar perusahaan.

- Saling Menghargai (*Respect*)

Merupakan kesadaran dalam memahami dan menghargai berbagai perbedaan yang ada, berinteraksi dengan pihak lain atau kelompok kerja secara baik dan terbuka, selalu berpikir secara positif, membangun kepercayaan, dan mampu menyesuaikan diri sehingga tercipta keselarasan.

- Kepuasan Pelanggan (*Delighting Customer*)

Membangun dan menjaga hubungan dengan pelanggan (baik eksternal maupun internal) melalui upaya untuk selalu memahami kebutuhannya, dan menyediakan solusi yang dapat memenuhi bahkan melampaui harapan pelanggan.

- Semangat untuk Kesempurnaan (*Passion for Excellence*)

Menetapkan target yang menantang dan berusaha untuk mencapainya bahkan melampauinya dengan cara yang ulet, inovatif dan kreatif.

- Kompeten (*Competence*)

Merupakan sikap individu yang secara konsisten meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilakunya agar dapat menyesuaikan diri terhadap tuntutan perusahaan.

### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan utama yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa data atau informasi yang dibutuhkan (Zikmund et al., 2013, p.64).

#### 3.2.1 *Research Data*

Menurut Malhotra (2010, p.73) *Primary data* merupakan data yang dikumpulkan oleh perorangan atau suatu organisasi berdasarkan pengamatan dan pencarian informasi yang dilakukan secara langsung dari objek yang diteliti. Sumber data yang banyak digunakan dalam menentukan hasil penelitian ini adalah *primary data*, yaitu data dikumpulkan melalui survei kepada responden. Data yang dikumpulkan peneliti melalui observasi dan *in-depth interview* dan dengan beberapa karyawan, serta survei kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner untuk karyawan *Management Office Mal XYZ*.

*Secondary data* merupakan data yang diperoleh peneliti melalui sumber terpercaya dan teori-teori yang sudah ada. *Secondary data* dalam penelitian ini yaitu buku teori, jurnal, dan artikel.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan *descriptive research*. Menurut Zikmund, et al. (2013, p.134), 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 penyebaran dan pengisian kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. Menurut Zikmund, et al. (2013, p.53), *Descriptive research* adalah mendeskripsikan karakteristik dari sebuah objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan dari situasi yang ada.

## 3.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 3.3.1 Target Populasi dan Sampel

Menurut Zikmund, et al. (2013, p.385), Populasi adalah semua orang atau sekelompok orang yang terdapat dalam suatu entitas, yang memiliki karakteristik yang sama. Pada penelitian ini, yang menjadi target populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di *Management Office* Mal XYZ.

Menurut Zikmund, et al. (2013, p.385), Sampel adalah sekelompok orang atau beberapa bagian dari sebuah populasi. Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di *Management Office* Mal XYZ.

### 3.3.2 Sampling Techniques

Zikmund, et al. (2013, p.392) membagi *sampling* menjadi 2 jenis, yaitu:

### 1. *Probability sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi yang dimiliki diketahui. Sampel probabilitas memiliki unsur keacakan dalam proses seleksi. Setiap anggota memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih.

### 2. *Non-Probability sampling*

Teknik pengambilan sampel dimana unit sampel yang dipilih adalah berdasarkan *personal judgement* dan *convenience*. Probabilitas dari setiap anggota tertentu dari populasi yang terpilih tidak diketahui.

Menurut Zikmund et al. (2013, p.392-395) Terdapat 4 *sampling technique* di dalam *non-probability sampling*, yaitu:

#### a. *Convenience Sampling*

Mengacu pada prosedur *sampling* untuk mendapatkan orang atau unit sampel yang paling mudah didapat.

#### b. *Judgement Sampling*

Sampel yang dipilih berdasarkan penilaian *personal* peneliti, yang didasari oleh pertimbangan individu tentang karakteristik yang sesuai terhadap *sample member*.

#### c. *Quota Sampling*

Teknik *sampling* dimana terdapat jumlah atau ketentuan untuk sampel dari sebuah kelompok atau target populasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

#### d. *Snowball sampling*

Sebuah prosedur sampling dimana responden awal dipilih dengan metode probabilitas dan responden tambahan diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* yang mana unit *sample* dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan pribadi peneliti. *Sampling technique* dari *Non-Probability Sampling* yang peneliti gunakan adalah *Judgement Sampling* yaitu sample dipilih berdasarkan penilaian peneliti terhadap suatu karakteristik yang sesuai dan dibutuhkan oleh peneliti dari anggota *sample*, yaitu karyawan tetap yang bekerja di *Management Office* Mal XYZ.

### 3.3.3 *Sampling Size*

Malhotra dalam buku *Marketing Research* (2010, p.374) mengungkapkan bahwa *sampling size* merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, Black, Babin & Anderson (2010), yaitu penentuan banyaknya jumlah *item* pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, di mana dengan mengasumsikan  $n \times 5$  observasi sampai  $n \times 10$  observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan  $n \times 5$  observasi dengan jumlah indikator 16 buah, maka jumlah *minimum sample* yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak  $16 \times 5 = 80$  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 *Management Office* Mal XYZ. Data yang peneliti dapatkan Dari objek penelitian melalui observasi dengan *interview* dan penyebaran kuesioner.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari objek penelitian, melainkan data yang peneliti dapatkan dari beberapa sumber seperti buku-buku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, dan artikel-artikel *online*.

#### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Zikmund, et al. (2013) mengategorikan beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain :

1. *Observation research* merupakan proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian-kejadian yang disaksikan (Zikmund, et al., 2013, p.236).
2. *Survey research* diartikan sebagai sebuah metode pengumpulan data prrimer melalui komunikasi dengan *sample* yang diwakili oleh individu-individu (Zikmund, et al., 2013, p.185).

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan kedua metode yaitu metode *observation research* dan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *observation research* peneliti melakukan observasi secara langsung dengan melakukan *in-depth-interview* terhadap beberapa karyawan di *Management Office* Mal XYZ. Sedangkan dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan

kuesioner kepada responden yaitu karyawan tetap yang bekerja di *Management Office* Mal XYZ.

### 3.5 Periode Penelitian

Menurut Malhotra (2012) *time frame* mengacu pada waktu yang dibutuhkan peneliti untuk mengumpulkan data hingga mengolahnya. Periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada 6 – 13 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. Periode penyebaran dan pengumpulan kuisisioner *main-test* adalah 28 November 2017 – 11 Desember 2017. Responden yang mengisi kuisisioner penelitian ini adalah sebanyak 85 responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan (Ghozali, 2016, p.47).

**Tabel 3.1** Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Zikmund et al. (2013, p.118) variabel penelitian adalah segala sesuatu apapun yang bervariasi atau perubahan dari satu contoh ke yang lain, dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

#### 3.6.1 Variabel Bebas

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *career satisfaction* ( $X_1$ ), *affective organizational commitment* ( $X_2$ ), dan *normative organizational commitment* ( $X_3$ ).

##### 3.6.1.1 Career Satisfaction ( $X_1$ )

Menurut Judge, Cable, Boudreau, & Bretz (1995, dalam Kang et al., 2015) *career satisfaction* didefinisikan sebagai kepuasan yang dirasakan oleh individu dengan prestasi atau pencapaian karirnya.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan ketidakpuasan atau rendahnya tingkat kepuasan karyawan akan karir yang ditempuh dalam perusahaan saat ini dan skala 5 menunjukkan *career satisfaction* atau tingginya tingkat kepuasan karyawan akan karir yang ditempuh dalam perusahaan saat ini.

##### 3.6.1.2 Affective Organizational Commitment ( $X_2$ )

Meyer and Allen (1991, dalam Yucel, 2012) *affective commitment* didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan

keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

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

### **3.6.1.3 Normative Organizational Commitment ( $X_3$ )**

Meyer and Allen (1991, dalam Yucel, 2012) *normative commitment* mencerminkan perasaan berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di dalam organisasi.

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

## **3.6.2 Variabel Terikat**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *turnover intention* ( $Y_1$ ).

### **3.6.2.1 Turnover Intention ( $Y_1$ )**

Menurut Glissmeyer, Bishop, & Fass (2008, dalam Yucel, 2012) *turnover intention* didefinisikan sebagai faktor perantara antara sikap

yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari sebuah organisasi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5. Skala 1 menunjukkan *turnover intention* karyawan rendah dan skala 5 menunjukkan *turnover intention* karyawan tinggi.



### 3.7 Tabel Operasionalisasi Variabel

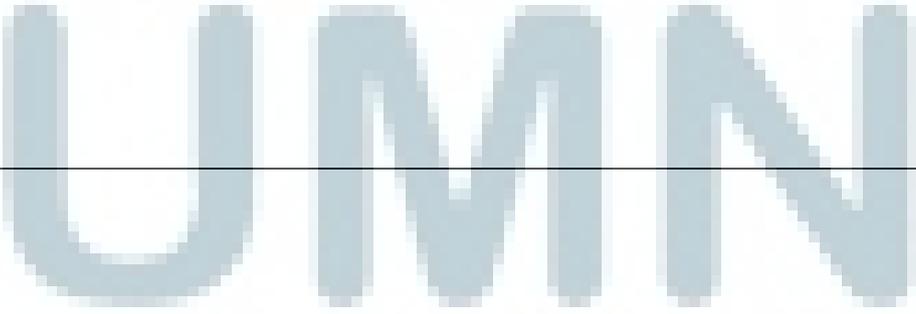
Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Measurement	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	<i>Career Satisfaction</i>	<i>career satisfaction</i> didefinisikan sebagai kepuasan yang dirasakan oleh individu dengan prestasi atau pencapaian karirnya. (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995, dalam Kang et al., 2015).	<p>1. Saya puas akan kesuksesan karir yang telah saya raih saat ini (<i>I am satisfied with the success I have achieved in my career</i>)</p> <p>2. Saya puas dalam pencapaian tujuan karir saya di perusahaan ini (<i>I am satisfied with the progress I have made toward meeting my overall career goals</i>)</p>	<i>Likert Scale</i> 1-5	Kang, Hee Jung., Gatling, Anthony., & Kim, Jungsun. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees.

			<p>3. Saya puas dengan peningkatan penghasilan yang saya peroleh saat ini (<i>I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for income</i>)</p> <p>4. Saya puas dengan kemajuan dalam pengembangan keterampilan saya sampai saat ini (<i>I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for the development of new skills</i>)</p>		<p><i>Journal of Human Resources in Hospitality &amp; Tourism. 14: 68-89</i></p>
--	--	--	---	--	--

2.	<p><i>Affective Organizational Commitment</i></p>	<p><i>affective commitment</i> didefinisikan sebagai keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. (Meyer and Allen, 1991, dalam Yuce1, 2012)</p>	<p>1. Saya akan sangat senang untuk terus berkontribusi dengan perusahaan ini (<i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization</i>)</p> <p>2. Saya merasa perusahaan ini seperti keluarga kedua bagi saya (<i>I feel like "part of the family" at my organization</i>)</p> <p>3. Saya merasa senang untuk terlibat dalam segala kegiatan di perusahaan ini (<i>I feel "emotionally attached" to this organization</i>)</p> <p>4. Saya merasa seolah-olah</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1-5</p>	<p>Yuce1, Ilhami. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Emperical Study. <i>Internation Journal of Business and Management</i>. Vol.7, No.12, 44-55.</p>
----	---	---	---	---------------------------------------	--

	<p>3. <i>Normative Organizational Commitment</i></p>	<p><i>normative commitment</i></p> <p>mencerminkan perasaan berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di dalam organisasi. (Meyer and Allen, 1991, dalam Yucel, 2012)</p>	<p>masalah perusahaan adalah masalah saya sendiri (<i>I really feel as if this organization's problem are my own</i>)</p> <p>1. Bahkan demi keuntungan saya, saya merasa tidak benar untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang. (<i>Even it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now</i>)</p> <p>2. Alasan saya tetap bekerja di perusahaan saat ini karena saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap orang-orang di dalamnya</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1-5</p>	<p>Yucel, Ilhami. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Emperical Study. <i>Internation Journal of Business and Management</i>. Vol.7, No.12, 44-55.</p>
--	--	--	--	---------------------------------------	--

		<p><i>(I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it)</i></p> <p>3. Karena adanya tanggung jawab pada pekerjaan, saya tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan (<i>I owe a great deal to my organization</i>)</p> <p>4. Saya akan merasa bersalah jika mengundurkan diri dari perusahaan sekarang (<i>I would feel guilty if I left my organization now</i>)</p>		
--	--	--	--	--

4.	<p><i>Turnover Intention</i></p>	<p><i>turnover intention</i></p> <p>didefinisikan sebagai faktor perantara antara sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari sebuah organisasi. (Glissmeyer, Bishop, &amp; Fass, 2008, dalam Yucel, 2012)</p>	<p>1. Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini (<i>I intend to leave the organization</i>)</p> <p>2. Saya berniat untuk secara aktif mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan ke depan (<i>I intend to make a genuine effort to find another job over the next few months</i>)</p> <p>3. Saya sering berpikir untuk berganti pekerjaan lain (<i>I often think about quitting</i>)</p> <p>4. Saya berpikir untuk mencari pekerjaan lain dengan posisi yang</p>	<p><i>Likert Scale</i></p> <p>1-5</p>	<p>Yucel, Ilhami. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Emperical Study. <i>Internation Journal of Business and Management</i>. Vol.7, No.12, 44-55.</p> <p>Kang, Hee Jung., Gatling, Anthony., &amp; Kim, Jungsun. (2015). The impact of supervisory support on organizational</p>
----	----------------------------------	--	--	---------------------------------------	---

			<p>lebih tinggi dalam beberapa bulan ke depan (<i>Within next year, I rate the likelihood of searching for a job in a different profession as high</i>)</p>	<p>commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees.</p>
--	--	--	---	---

## 3.8 Teknis Pengolahan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016, p.47) 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 yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Ghozali (2016, p.15) dalam *pre-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 dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test* sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas *main-test* penulis menggunakan program IBM SPSS versi 23.

### 3.8.2 Uji Validitas

Menurut Zikmund (2013, p.303) uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep. Sedangkan menurut Ghozali (2016, p.52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara yang digunakan untuk

menguji *valid* tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

Menurut Ghozali (2016, p.55-58) alat uji pada penelitian ini, digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel, serta 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  $\geq 0.50$  untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan nilai signifikan yang dikehendaki  $< 0.050$ .

### **3.8.3 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016, p.47) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), dimana menurut George and Mallery (2003, dalam Gliem and Gliem, 2003), nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0.50$  dikatakan *unacceptable*.

### **3.8.4 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*. Untuk mendapatkan model regresi linear berganda yang baik atau

tidak bias harus memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least square*). BLUE dapat dicapai jika memenuhi uji asumsi klasik terhadap model regresi. (Gujarati, 2003).

#### 3.8.4.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016, p.103), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel *independent*. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah  $tolerance \leq 0.10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$ .

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 mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *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 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  $tolerance \leq 0,10$ .

Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

#### **3.8.4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016, p.134), 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. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot.

Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melalui 2 dasar analisis yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan yang kedua, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **3.8.4.3 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016, p.154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Seperti yang 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.

Menurut Ghozali (2016, p.156) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

### **3.8.5 Uji Model**

#### **3.8.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2016, p.95), 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.

### **3.8.6 Uji Hipotesis**

#### **3.8.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Menurut Ghozali (2016, p.97) Uji Statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, maka derajat

kepercayaan sebesar 5%. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah 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 dependen.

### 3.8.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2016, p.96) Uji Statistik F atau Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi Sampel pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Tidak seperti Uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah. Uji F menguji joint hipotesa bahwa  $b_1, b_2, b_3$  secara simultan sama dengan nol.

Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan sebesar 5%. Dengan membandingkan nilai statistik F dengan titik kritis menurut tabel F, jika nilai f statistik perhitungan lebih besar dibandingkan f tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen diterima.

### 3.8.6.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2016, p.93), Analisis regresi adalah studi yang mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variable independen yang diketahui.

