



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

Berawal di tahun 1922 ketika susu dengan merek "Friesche Vlag" mulai diimpor dari Cooperatve Condensfabriek Friesland yang kini telah menjadi Royal FrieslandCampina. Koperasi ini adalah koperasi terbesar di dunia yang berpusat di Belanda dan beranggotakan 16 ribu peternak yang tersebar di tiga negara, serta memiliki karyawan tak kurang dari 22 ribu orang yang bekerja di 100 perusahaan di seluruh dunia.

Sebagai bagian dari keluarga multinasional ini, PT Frisian Flag Indonesia mengedepankan pengalaman global dan kerja sama jangka panjang dengan para peternak Indonesia untuk tetap menjadi *leader* dalam menghasilkan produk - produk bergizi berbasis susu. Hal ini dilakukan dengan memproduksi dan memasarkan aneka produk termasuk susu bubuk, susu cair siap minum, dan susu kental manis dengan merek – merek Frisian Flag, Yes!, dan Omela. Perusahaan ini memiliki dua buah pabrik berteknologi canggih yaitu di Pasar Rebo dan Ciracas, Jakarta. PT Frisian Flag Indonesia juga menaungi kurang lebih 1800 karyawan yang bekerja di seluruh penjuru Indonesia.

Dikenal dengan nama Susu Bendera oleh masyarakat Indonesia, Frisian Flag telah memimpin industri susu nasional selama lebih dari 88 tahun. Tak heran

jika Frisian Flag kini identik dengan susu dan pertumbuhan dari generasi ke generasi. Tahun 1968 Frisian Flag mendirikan pabriknya di daerah Pasar Rebo. Tahun 1971 PT Frisian Flag Indonesia mulai memproduksi produk susu kental manis Friesche Vlag. Tahun 1979 mulai memproduksi susu bubuk. Tahun 2002 nama Friesche Vlag berubah menjadi Frisian Flag Indonesia (FFI) sampai dengan saat ini nama Frisian Flag Indonesia yang dipakai.

FFI yang bernaung dibawa induk perusahaan yaitu Friesland. Friesland sendiri melakukan merger dengan Campina (perusahaan Belanda yang bergerak di industri susu) sehingga saat ini menjadi FrieslandCampina. Dimana FFI merupakan bagian di dalamnya. Presiden Direktur Frisian Flag saat ini adalah Marco Spits.

FFI berkomitmen untuk senantiasa menghasilkan produk - produk susu bergizi yang dapat terjangkau oleh semua kalangan masyarakat. Selain itu, FFI juga terus berupaya untuk meningkatkan kesadaran gizi masyarakat melalui beragam program. Semua ini dilakukan sebagai wujud visi perusahaan untuk turut berkontribusi terhadap perkembangan bangsa. (PT Frisian Flag Indonesia, 2010)

3.1.1 Visi Perusahaan

Untuk menjadi perusahaan terkemuka dibidang nutrisi susu dengan menghasilkan produk dan jenis produk susu yang terjangkau oleh semua lapisan masyarakat di Indonesia

3.1.2 Ambisi Frisian Flag Indonesia

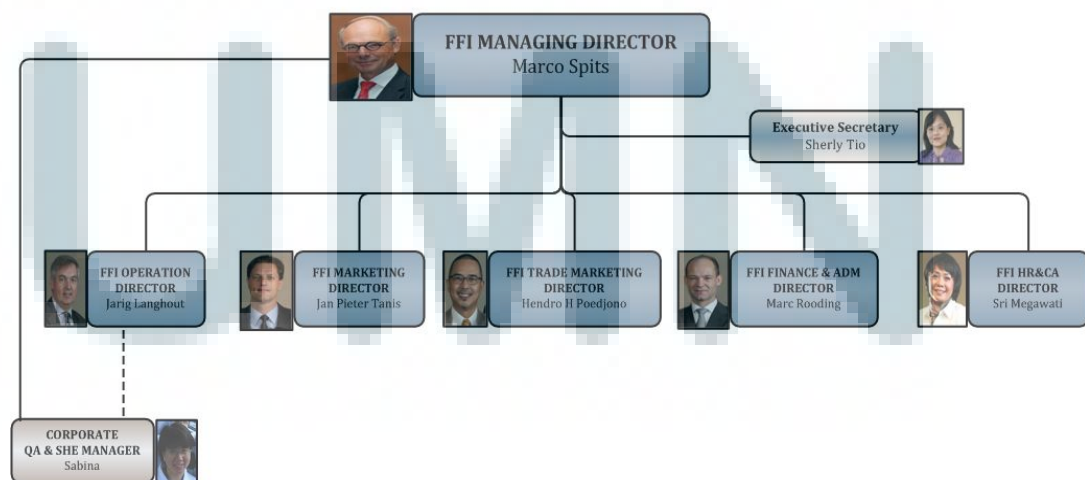
Ambisi Frisian Flag Indonesia menjadi perusahaan yang :

1. Paling professional.
 - a. Menjadi ahli dalam bidang susu dan cara pengolahan susu menjadi berbagai jenis produk.
 - b. Memperkaya pengetahuan tentang susu dengan melakukan penelitian dan pengembangan.
2. Paling sukses
Menjadi yang terdepan dalam pengembangan pasar, memperkuat posisi dipasar dalam bekerja dan memproduksi secara efisien. Kunci utamanya adalah inovasi dalam pengembangan produk dan teknologi.
3. Paling menarik
 - a. Menjadi pembeli dan produsen yang paling menarik bagi para petani kita.
 - b. Menjadi patner yang paling menarik bagi pelanggan kita.
 - c. Menjadi pemberi kerja yang paling menarik bagi pekerja kita.

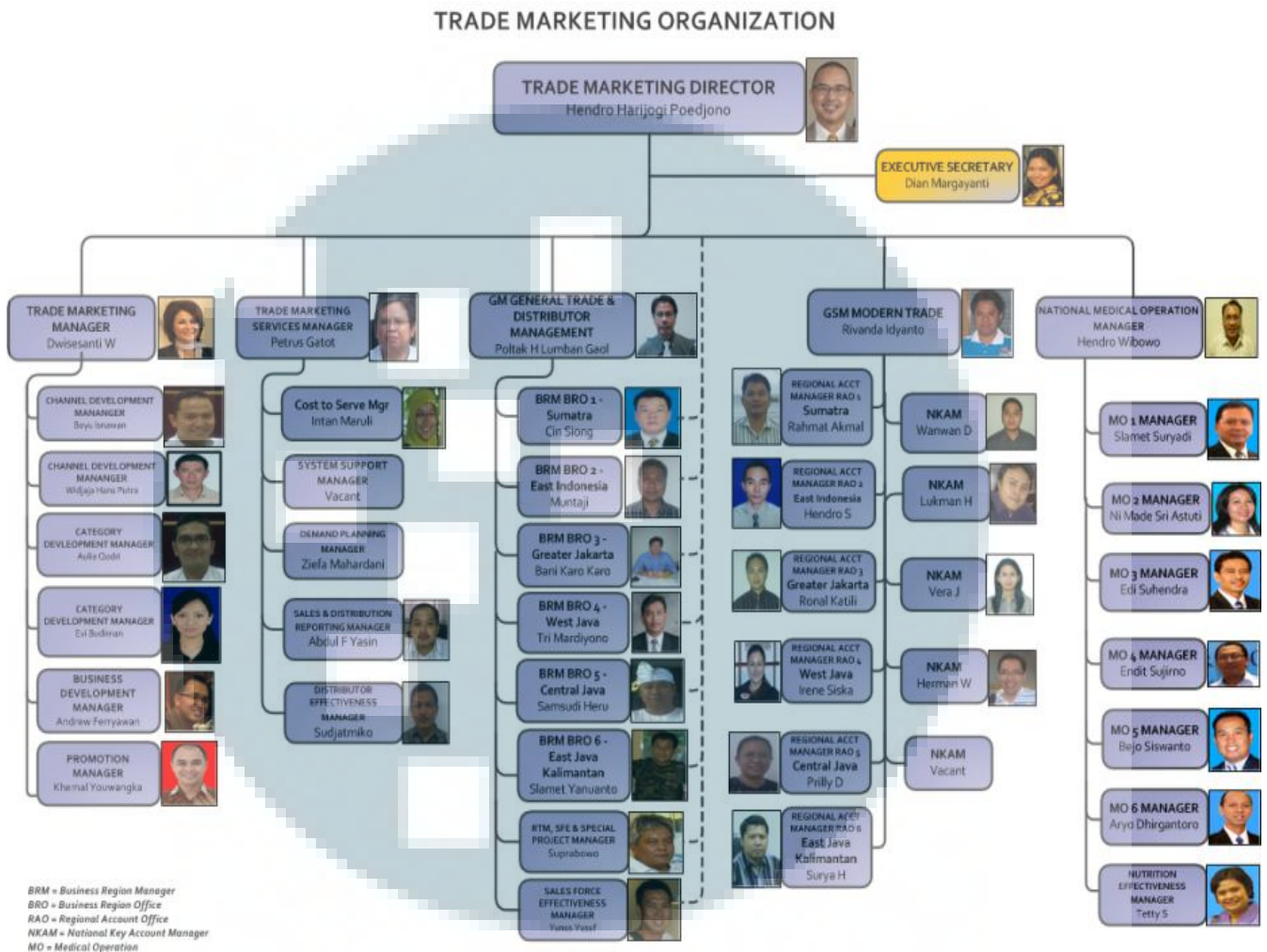
3.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 3.1 Struktur organisasi perusahaan *General Management Organization*

GENERAL MANAGEMENT ORGANIZATION



Gambar 3.2 Struktur organisasi perusahaan *Trade Marketing Organization*



3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training Regional Account Supervisor* di PT Frisian Flag Indonesia, yang beralamat di Jl. Raya Bogor Km.5, Pasar Rebo, Jakarta 13760, Indonesia.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif dan deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk mengungkapkan informasi yang menggambarkan sesuatu, dalam hal ini menggambarkan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (Oei,2010:26) Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami,dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Oei,2010:96). Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2011:11).

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu. (Sugiyono,2011:297)

Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *Probability sampling* dengan metode sensus. *Probability sampling* adalah pemilihan anggota populasi dilakukan secara random, sehingga anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Oei,2010;119). Sedangkan penggunaan

metode sensus dikarenakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Cooper,2008:90).

3.4.2 Periode

Periode pengumpulan kuesioner adalah 9 April 2011 – 18 Januari 2012. Kuesioner terbagi dua yaitu Level 1 (L1) *Reaction* (untuk data penelitian variabel pelatihan) dan Level 3 (L3) *Behavior* (untuk data penelitian variabel produktivitas). Kuesioner L1 dikumpulkan tepat sesudah suatu *training* selesai. Dalam penelitian ini pengumpulan kuesioner dilakukan dalam dua periode dengan peserta yang berbeda antara periode pertama dan kedua. Pengumpulan data periode pertama adalah 9 April 2011 dan periode kedua 7 Mei 2011. Untuk L3 pengisian kuesioner dilakukan tiga – enam bulan setelah pelaksanaan *training*. Dimana dalam penelitian ini pengumpulan kuesioner dari Juli 2011 – November 2011, dikarenakan beberapa kendala yang terjadi seperti jarak yang jauh dan intensitas kerja yang lebih banyak berada dilapangan membuat pengumpulan data terhambat sehingga pengumpulan data diperpanjang sampai 18 Januari 2012. Responden yang mengisi kuesioner ini adalah 30. Sampel yang dibutuhkan dengan kriteria karyawan tetap PT Frisian Flag Indonesia di departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training Regional Account Supervisor (RAS)*. Pengambilan sampel karyawan tetap PT Frisian Flag Indonesia di departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training RAS* dikarenakan faktor kelengkapan data. 30 orang yang dipilih menjadi sampel adalah jumlah keseluruhan peserta yang mengikuti *training RAS*.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala likert mengukur tingkat persetujuan atau ketidakstujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek (Oei,2010:87) dimana responden akan menjawab dengan mengisi kolom jawaban sesuai dengan persepsi mereka. Setiap kolom memiliki skor yang berbeda – beda sebagai berikut :

1. Untuk Kuesioner L1 (*Reaction*)

Sangat memadai : poin 5

Memadai : poin 4

Tidak yakin : poin 3

Kurang memadai : poin 2

Tidak memadai : poin 1

2. Untuk Kuisisioner L3 (*Behavior*)

Sangat setuju : poin 5

Setuju : poin 4

Cukup setuju : poin 3

Kurang setuju : poin 2

Tidak setuju : poin 1

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Y).

1. Variabel independen pelatihan (X)

a. Materi Pelatihan (X1)

Yaitu bahan – bahan pengajaran yang akan diberikan kepada karyawan dalam sebuah pelatihan. Isi dan gaya bahan harus disesuaikan dengan kebutuhan – kebutuhan spesifik individu suatu organisasi atau perusahaan yang mengikuti pelatihan, materi pelatihan yang diberikan harus relevan dengan pekerjaan mereka.

b. Pelatih (X2)

Pembawa materi saat pelatihan atau orang yang akan melatih dan memberikan pendidikan kepada karyawan pada saat mengikuti pelatihan. Pelatih yang cakap diharapkan dapat menghasilkan *output* yang terbaik. Pada prinsipnya seorang pelatih bertanggung jawab atas penyampaian materi pelatihan serta hasil yang diperolehnya.

c. Lokasi dan penyelenggaraan (X3)

Tempat dan kondisi atau ruangan penyelenggaraan pelatihan, termasuk ketepatan waktu, penyediaan konsumsi dan ketersediaan alat – alat bantu lainya. Ketersediaan alat bantu saat pelatihan

akan sangat membantu suksesnya penyelenggaraan pelatihan, konsumsi juga merupakan faktor yang harus diperhatikan seperti ketersediaan makanan halal. Memberikan kenyamanan bagi peserta pelatihan agar konsentrasi mereka akan fokus pada pembelajaran materi pelatihan.

2. Variabel dependen produktivitas (Y)

Penilaian yang dilakukan kepada karyawan yang mengacu pada pengukuran akan perubahan sikap dan cara kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan dengan melihat beberapa faktor seperti kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan, antusiasme dalam bekerja, kualitas pekerjaan dan penerapan pelatihan dalam pekerjaan.

Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator Variabel	Skala Pengukuran	Referensi
1	Pelatihan (X)	1. Materi Pelatihan	1. Mudah dimengerti 2. Materi relevan dengan pekerjaan anda 3. Waktu yang digunakan untuk pelatihan 4. Praktis sehingga mudah diterapkan dalam pekerjaan 5. Sistematis / terstruktur	Likert 1-5	Kirkpatrick, Donald L dan James D Kirkpatrick. <i>Evaluating Training Programs</i> . 2006. San Fransisco: Berrett Koehler. Crockett Margaret dan Janet Foster. 2005. <i>“Training the Trainer Resource Pack”</i> . International Council on Archives, Section for Archival Education and Training, Listed on UNESCO Archives Portal.

	2. Pelatih	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai materi yang disampaikan dalam pelatihan ini 2. Membangkitkan minat dan partisipasi peserta selama pelatihan berlangsung 3. Memberi kesempatan peserta untuk bertanya; dan menjawab pertanyaan peserta dengan jelas 4. Memeriksa pemahaman peserta setiap mau ganti topik pembahasan 5. Membuat peserta merasa nyaman dan senang mengikuti pelatihan ini. 	<p>Kirkpatrick, Donald L dan James D Kirkpatrick. <i>Evaluating Training Programs</i>. 2006. San Fransisco: Berrett Koehler.</p> <p>Giangreco Antonio, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei. 2009. "Trainees' reactions to training : an analysis of the factors affecting overall statisfaction with training", <i>The International Jurnal of Human Resource Management</i>, Vol.20, No.1, pp.96-111</p> <p>Crockett Margaret dan Janet Foster. 2005. "Training the Trainer Resource Pack". <i>International Council on Archives, Section for Archival Education and Training, Listed on UNESCO Archives Portal.</i></p>
	3. Lokasi dan penyelenggaraan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi ruangan selama pelatihan ini 2. Ketersediaan materi dan alat-alat bantu nya 3. Tata tertib, agenda, dan ketepatan waktu penyelenggaraan 4. Kesediaan penyelenggara untuk membantu peserta selama pelatihan 	<p>Kirkpatrick, Donald L dan James D Kirkpatrick. <i>Evaluating Training Programs</i>. 2006. San Fransisco: Berrett Koehler.</p> <p>Crockett Margaret dan Janet Foster. 2005. "Training the Trainer Resource Pack". <i>International Council on</i></p>

			5. Menu makanan yang disediakan		<i>Archives, Section for Archival Education and Training, Listed on UNESCO Archives Portal.</i>
2	Produktivitas (Y)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Staf saya lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang terkait dengan <i>training</i> tersebut 2. Staf saya lebih <i>aware</i> dalam melakukan pekerjaannya 3. Staf saya lebih antusias dalam bekerja setelah mengikuti <i>training</i> tersebut 4. Staf saya lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang terkait dengan <i>training</i> yang diberikan 5. Kualitas hasil pekerjaan staf saya lebih baik setelah mengikuti <i>training</i> tersebut 6. Staf saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya merasa sulit untuk dikerjakan 7. Staf saya dapat <i>manage</i> dengan baik pekerjaan yang terkait dengan <i>training</i> yang diberikan 8. Staf saya menerapkan pengetahuan/<i>skill</i> yang diajarkan dalam <i>training</i> 9. Staf saya tidak merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaan setelah mengikuti <i>training</i> 10. Secara kuantitas, staf saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. 	Likert 1-5	Kirkpatrick, Donald L dan James D Kirkpatrick. <i>Evaluating Training Programs</i> . 2006. San Fransisco: Berrett Koehler.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011: 187) metode pengumpulan data terdiri dari dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuisisioner atau angket. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2011:192).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

Selain ini riset perpustakaan juga dilakukan untuk mendukung penelitian ini, Riset perpustakaan ini adalah dengan membaca dan memahami berbagai macam buku maupun bacaan lain seperti artikel, jurnal dan modul yang terkait dengan penelitian ini. Dari data yang didapat dipakai sebagai pedoman dalam melakukan penelitian ini.

3.6.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian kuesioner atau angket kepada karyawan PT Frisian Flag Indonesia departemen Trade Marketing yang mengikuti *training* RAS. Data terbagi dalam dua bagian yang pertama kuesioner level 1 (L1) *reaction* dan kuesioner level 3 (L3) *behavior*.

1. Kuesioner *Level 1 (L1) Reaction*

Kuisisioner L1 yaitu kuisisioner yang akan mengukur variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, lokasi dan penyelenggaraan yang ditunjukkan dari reaksi kepuasan karyawan atau peserta *training* terhadap pelaksanaan *training*. Kuisisioner L1 diisi oleh para peserta *training* dalam hal ini Karyawan PT Frisian Flag Indonesia yang mengikuti *training* RAS dan pengisian kuisisioner diisi tepat setelah pelaksanaan *training* usai.

2. Kuesioner *Level 3 (L3) Behavior*

Kuisisioner L3 yaitu kuisisioner untuk mengukur variabel produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dari sejauh mana peserta menerapkan / mengimplementasikan pemahaman kompetensi yang diperoleh pada saat *training* ke dalam lingkungan pekerjaannya. Kuisisioner L3 diisi oleh atasan dari peserta *training* dalam hal ini RAM (*Regional Account Manager*). Periode pengisian kuisisioner L3 adalah tiga – enam bulan setelah pelaksanaan *training*.

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Frisian Flag Indonesia departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training Regional Account Supervisor (RAS)*. sedangkan yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi.

Pada penelitian ini jumlah populasi adalah 30 orang sedangkan sampel yang diambil juga sebanyak 30 orang (seluruh karyawan departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training RAS*).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal dengan menggunakan metode statistik. (Sugiyono,2011:331)

Dalam penelitian ini penulis gunakan program SPSS versi 19 dalam melakukan proses analisis data.

3.7.1 Uji Instrumen

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 mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono,2011:147). Untuk itu dibutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen agar alat ukur dapat dipercaya keabsahannya. Instrumen dikatakan valid berarti instrument tersebut

dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. (Sugiyono, 2011:168)

3.7.1.1 Uji Validitas

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. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan alat uji Kaiser-Meyer-olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 – 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut valid. (Ghozali, 2006:53)

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2006:46).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 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. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan 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,2006:125-126)

3.7.2.2 Uji Normalitas

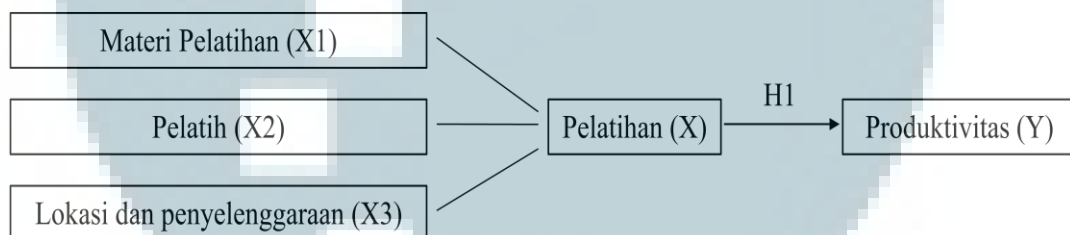
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.(Ghozali, 2006:147).

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Analisa Regresi Linier

Analisa regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) (Ghozali,2006:85). Analisa regresi digunakan untuk analisis 2 variabel, khususnya mengenai pengaruh antara kedua variabel. Regresi linear sederhana digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan satu variabel independen (Santoso,2011:321).

Gambar 3.1 Model Penelitian



Keterangan : X1,X2,X3 = dimensi dari X

Sumber : Adaptasi dari Donald L Kirkpatrick dan James D Kirkpatrick.*Evaluating Training Programs.*(2006:271) diolah (2012)

Persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen atau terikat (produktivitas)

β = Koefisien regresi

X = Variabel independen atau bebas (pelatihan)

e = Error

3.7.3.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2006:88) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_A : b_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai $t > 2$ (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima H_A .
2. Membandingkan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kita menerima H_A yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan demikian kita menolak H_0 .

3.7.4 Uji Model

3.7.4.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil 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 variabel – variabel dependen (Ghozali,2006:87). Menurut Gujarati (2003) dalam (Ghozali,2006:87) menjelaskan jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Dan untuk hasil standar error estimate (SEE), semakin kecil nilai SEE membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali.2006:90).

UMMN