

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Husein, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

#### **3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Variabel Penelitian**

Menurut (Ferdinand, 2006), untuk memudahkan suatu penelitian menyelesaikan pada suatu tujuan yang jelas, maka penelitian itu disimplifikasi kedalam bangunan variabel. Perlakuan terhadap variabel penelitian akan bergantung terhadap model yang dikembangkan dalam memecahkan masalah penelitian yang diajukan. Variabel penelitian merupakan sesuatu hal berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk pembelajaran sehingga diperolehnya informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut juga sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Variabel bebas memiliki nilai yang berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Nur Indriantoro, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen Organisasional ( $X_1$ )
- b. Budaya Organisasi ( $X_2$ )
- c. Kepuasan kerja ( $X_3$ )

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen yaitu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro & Supomo, 2014). Sejalan dengan yang dikatakan oleh (Marzuki, 2005), variabel terikat adalah variabel yang nilainya bergantung pada nilai variabel lain yang merupakan konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention* (Y)

### 3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indriantoro & Supomo, 2014). Definisi operasional variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<i>Variabel</i>	<i>Definisi Operasional</i>	<i>Indikator Variabel</i>
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasional merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Koesmono (2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen afektif</li> <li>2. Komitmen berkelanjutan</li> <li>3. Komitmen normatif (Meyer, J., Allen, 1997)</li> </ol>
Budaya Organisasi	Sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. (Schein dalam Luthans, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>2. Perhatian terhadap detail</li> <li>3. Orientasi hasil</li> <li>4. Orienasi orang</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Kemantapan atau stabilitas (Robbins &amp; Judge, 2001)</li> </ol>
Kepuasan Kerja	Suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau suatu perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaannya atau pengalaman kerja. (Locke dalam Luthans, 1995).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Kesempatan promosi</li> <li>4. Supervisi</li> <li>5. Hubungan dengan rekan kerja (Luthans, 2006)</li> </ol>
Turnover Intention	Suatu keinginan maupun tindakan dari karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang lainnya. (Arianto, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memikirkan untuk keluar.</li> <li>2. Pencarian alternatif pekerjaan</li> <li>3. Niat untuk keluar (Mobley, 1978)</li> </ol>

*Sumber: Data yang diolah peneliti*

### 3.3.Data dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu adalah data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005). Sedangkan menurut (Sugiyono, 1999) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya, data yang diperoleh secara langsung dari responden dan masih memerlukan analisa lebih lanjut. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban responden, dengan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 375 karyawan PT. Triconville Indonesia, yang telah disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan. Data yang dikumpulkan berhubungan dengan komitmen organisasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan PT. Triconville Indonesia.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang pengumpulannya bukan diambil sendiri oleh peneliti (Marzuki, 2005). Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, dapat berupa keterangan yang berhubungan dengan penelitian. Sifat dari data sekunder adalah melengkapi dan mendukung data primer. Menurut (Sugiyono, 1999) sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data yang didapatkan

dari arsip yang dimiliki organisasi / perusahaan, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder dari pemilik restoran berupa jumlah karyawan, jumlah keluar masuk karyawan, profil dan struktur perusahaan PT. Triconville Indonesia.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terbagi dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi juga diartikan sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Triconville Indonesia yang berjumlah yaitu 375 orang karyawan.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sutrisno, 1993). Sedangkan, menurut (Arikunto, 2002) mendefinisikan sampel yaitu sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah *subset* dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 375 orang karyawan PT. Triconville Indonesia, namun dalam penelitian ini tidak semua populasi diteliti tetapi hanya sebagian saja dari populasi yang diteliti diharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat populasi

yang bersangkutan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

$e$  = *margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditoleransi sebesar 10%.

Diketahui:

$$N = 375$$

$$e^2 = 10\% = 0,1$$

$$n = \frac{375}{1+375 \cdot (10)^2} = 78,9$$

$n = 78,9$  dibulatkan 79

Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang sesuai dengan rumus Slovin adalah sebanyak 79 karyawan PT. Triconville Indonesia. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang mana dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populas dianggap homogen (Sugiyono, 2014)

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan tabel pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian akan diberikan skor dengan skala likert. Skala likert ini berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang dialaminya. (Sugiyono, 2010). Skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan yaitu sebagai berikut :
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
  - b. TS = Tidak Setuju dengan skor 2
  - c. N = Netral dengan skor 3
  - d. S = Setuju dengan skor 4
  - e. SS = Sangat Setuju dengan skor 5

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, yaitu dengan pencarian data secara manual data yang dibutuhkan di perusahaan atau wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan digunakan untuk mengetahui hal-hal tentang responden yang lebih mendalam dan jumlah tesponden terlampau sedikit (Sugiyono, 2010). Metode pada penelitian ini digunakan untuk mendukung

keakuratan dari kuesioner yang telah disebar dan untuk menemukan masalah yang terjadi. Wawancara dilakukan dengan Bapak Leo selaku staff HRD PT. Triconville Indonesia Jepara. Data yang diperoleh adalah mengenai keluar masuk karyawan setiap tahun dan profil perusahaan

### 3.6. Metode Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menurut (Aziz Alimul, 2007) meliputi :

1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan untuk mengoreksi atau melakukan pengecekan ulang untuk kebenaran data yang telah diperoleh dari responden. Editing dilakukan pada tahap pengumpulan data. Data yang belum lengkap dimintakan kembali jawaban dari responden sehingga data yang akan dikumpulkan betul-betul terisi secara lengkap.

2. Pemberian kode (*Coding*)

Pemberian kode yaitu pemberian tanda atau symbol tertentu terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori.

3. Penilaian (*Skoring*)

Penilaian yaitu pemberian nilai yang berbentuk angka pada jawaban untuk mendapatkan data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Skala pengukuran yang digunakan adalah menggunakan skala likert yaitu suatu pertanyaan yang menunjukkan tingkat kersetujuan atau ketidaksetujuan responden (Philip Kotler, 2004). Berikut adalah skala likert variabel dependen dan variabel independen :

Kode 1	: Sangat tidak setuju
Kode 2	: Tidak setuju
Kode 3	: Netral
Kode 4	: Setuju
Kode 5	: Sangat Setuju

#### 4. Tabulasi (*Tabulation*)

Tabulasi yaitu pengelompokkan data dalam bentuk tabel-tabel agar mudah di jumlah, disusun dan ditata untuk disajikan serta dianalisis. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan dan dibantu dengan program komputer

### 3.7. Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari responden penelitian setelah menyebar kuesioner penelitian. Data angka tersebut dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Alat yang digunakan untuk menganalisis data tersebut adalah aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) yang berguna untuk melakukan analisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametric maupun non parametric dengan sistem berbasis windows. Dengan aplikasi maka akan memudahkan peneliti dalam mengolah data yang dibutuhkan.

### 3.7.2. Uji Instrumen

#### 3.7.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini mengukur validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yaitu digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading merupakan korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurinya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variable digunakan Uji Bartlett Test of Sphericity. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Pengujian validitas dilakukan terhadap hasil kuisisioner yang bertujuan untuk mengukur komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan turnover intention dengan melihat korelasi total seluruh item pertanyaan. Korelasi pada uji validitas tersebut dihitung dengan rumus

korelasi product moment dari Pearson. Rumus korelasi product momet sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi product moment  
 N = jumlah responden  
 $\sum x$  = jumlah skor butir X  
 $\sum y$  = jumlah skor butir Y  
 $\sum x^2$  = jumlah skor butir kuadrat X  
 $\sum y^2$  = jumlah skor butir kuadrat Y  
 $\sum xy$  = jumlah perkalian skor butir X dan skor variabel Y

Nilai r merupakan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung / r pearson dengan r tabel dengan  $df=n-2$ . Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung > rtabel. Hasil uji validitas dengan korelasi product moment untuk variabel turnover intention (Y) sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Turnover Intention (Y)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel ( $\alpha=5\%,df=77$ )	Keterangan
1.	0,710	0,2213	Valid
2.	0,801	0,2213	Valid
3.	0,764	0,2213	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.*

Berdasarkan hasil perhitunga pada Tabel 3.2 untuk uji validitas pada variabel turnove intention (Y) dari 3 item pertanyaan, masing-masing item

pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel ( $5\%, df=77$ ) yaitu 0,2213. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel turnover intention (Y) valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Hasil uji validitas dengan korelasi product moment untuk variabel komitmen organisasi (X1) sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel ( $\alpha=5\%, df=77$ )	Keterangan
1.	0,735	0,2213	Valid
2.	0,841	0,2213	Valid
3.	0,759	0,2213	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3.3 untuk uji validitas pada variabel komitmen organisasi (X1) dari 3 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel ( $5\%, df=77$ ) yaitu 0,2213. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi (X1) valid dan dapat digunakan sebagai penelitian.

Hasil uji validitas dengan korelasi product moment untuk variabel budaya organisasi (X1) sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel ( $\alpha=5\%, df=77$ )	Keterangan
1.	0,407	0,2213	Valid
2.	0,449	0,2213	Valid
3.	0,747	0,2213	Valid

4.	0,670	0,2213	Valid
5.	0,708	0,2213	Valid
6.	0,537	0,2213	Valid
7.	0,590	0,2213	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.*

Berdasarkan hasil perhitunga pada Tabel 3.4 untuk uji validitas pada variabel budaya organisasi (X2) dari 7 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (5%,df=77) yait 0,2213. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X2) valid dan dapat digunakan sebagai peneitian.

Hasil uji validitas dengan korelasi product moment untuk variabel kepuasan kerja (X3) sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel (<math>\alpha=5\%</math>,df=77)</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,698	0,2213	Valid
2	0,693	0,2213	Valid
3	0,726	0,2213	Valid
4	0,772	0,2213	Valid
5	0,766	0,2213	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.*

Berdasarkan hasil perhitunga pada Tabel 3.4 untuk uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X3) dari 5 item pertanyaan, masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (5%,df=77) yait 0,2213. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item

pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (X3) valid dan dapat digunakan sebagai peneitian.

### 3.7.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011) Setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliable merupakan instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama dengan waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah individu tersebut konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran dilakukan sekali saja, dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan membantu mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbanch Alpha ( $\alpha$ ). Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang

dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliable (Arikunto, 2010). Hasil Uji reliabilitas disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi	0,661	Reliabel
Budaya Organisasi	0,685	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,781	Reliabel
Turnover Intention	0,625	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.6, diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan turnover intention adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6.

### **3.7.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.3.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk tentang kenormalan distribusi data (Singgih, 2012). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak.
2.  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima (Ghozali, 2011)

### 3.7.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

### 3.7.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dikatakan Model regresi yang jika homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011)

### 3.7.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Ghozali, 2013). Autokorelasi

muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena “gangguan” pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) (Ghozali, 2011) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau  $DW < -4$  .
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan +4 atau  $-4 < DW < +4$  .
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau  $DW > 4$ .

#### 3.7.4. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear berganda mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara komitmen organisasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Untuk menguji pengaruh 2 variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dinyatakan dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Y** = Variabel dependen, yaitu *turnover intention*

**a** = Konstanta

$e$	= <i>residual error</i>
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien regresi variabel
$X_1$	= Variabel independen 1 (Komitmen Organisasional)
$X_2$	= Variabel independen 2 (Budaya Organisasi)
$X_3$	= Variabel independen 3 (Kepuasan Kerja)

### 3.7.5. Koefisien Determinasi (*Adjust R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil yaitu adalah kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

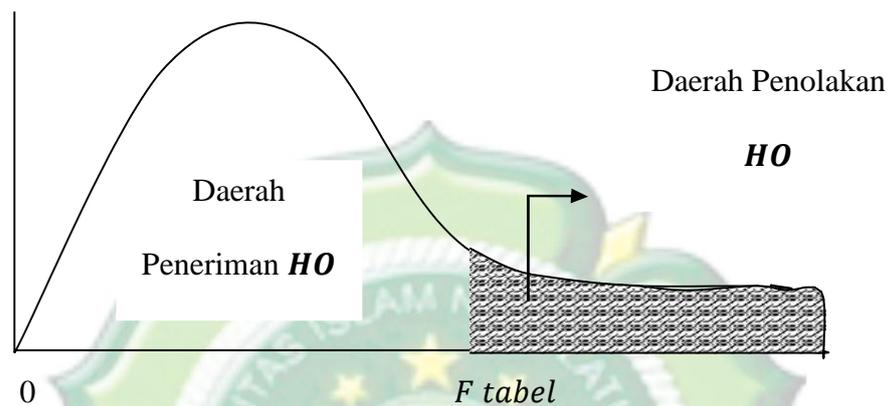
### 3.7.6. Uji Hipotesis

#### 3.7.6.1. Uji f

Menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2006).

Dasar pengambilan keputusannya yaitu menggunakan angka probabilitas signifikansi, adalah sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

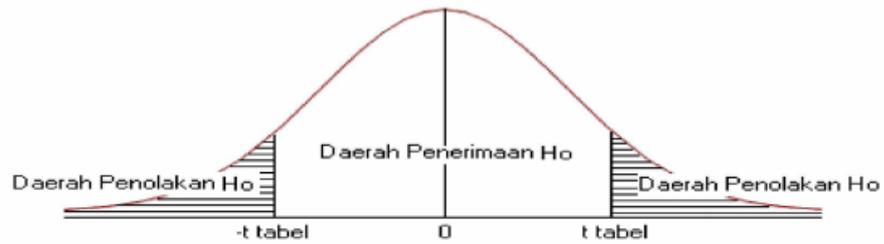


**Gambar 3.1 Uji f**

### 3.7.6.2. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



**Gambar 3.2 Uji t**

