

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Turnover dan penelitian retensi telah lazim dalam manajemen, psikologi dan sosiologi literatur selama beberapa dekade dan tetap menjadi masalah penting yang menarik karena dunia terus berpindah menuju ekonomi berbasis pengetahuan. Sebuah tinjauan meta-analitik karyawan, baru-baru ini menemukan bukti untuk hubungan antara *turnover* dan kinerja organisasi yang lebih buruk, menunjukkan bahwa kerugian modal manusia dan sosial dari *turnover* lebih penting dari pada manfaat potensial dari mengganti karyawan perusahaan dengan yang lebih baik atau lebih mudah, (Hancock et al., 2013).

Dessler (2015: 372), berpendapat bahwa permasalahan yang sering terjadi di organisasi atau pun perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* (keluar masuk/Perputaran) karyawan dalam perusahaan, dimana hampir seluruh perusahaan mengalami *turnover*. Namun demikian, setiap perusahaan mengalami tingkat *turnover* yang berbeda-beda, *turnover* merupakan kecepatan karyawan meninggalkan perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009: 38), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Sementara Rivai (2009: 238), menyatakan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti berkerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Gejala yang muncul sebelum terjadinya *turnover* di suatu perusahaan disebut *turnover intention* (keinginan berpindah). Siregar (2006: 214),

menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Harnoto (2002: 2), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan

Turnover intention yang tinggi pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi serta mengganggu kinerja perusahaan tersebut, karena banyak waktu serta materi yang terbuang untuk menyeleksi serta melatih karyawan baru, (Setiyanto and Hidayati 2017). Ridlo (2012: 5), Berasumsi bahwa standar maksimal turnover tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Menurut Hidayati & Trisnawati (2016) Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Mobley (1986: 94), menyebutkan faktor-faktor penentu pergantian karyawan yang umum adalah keadaan ekonomi (misalnya, tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain), variable-variabel keorganisasian, seperti kepemimpinan, sistem pengimbalan (kompensasi), rancangan pekerjaan dan lain sebagainya,

serta faktor individu yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Hasibuan (2007: 118), mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Simamora (2004: 442), kompensasi merupakan apa yang di terima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam sehari-hari terutama kompensasi dalam bentuk financial, maka dari itu apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, hal ini akan memicu karyawan berkeinginan untuk keluar dan mencari perkerjaan di perusahaan lain.

Selain kompensasi, Faktor lain yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berhenti berkerja adalah kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai pola perilaku pemimpin yang cenderung mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasikan, keseimbangan pengolahan informasi, dan transparansi relasional dan membina pengembangan diri yang positif (Azanza *et al.*, 2015). Avolio *et al.*, (2004), menunjukkan bahwa para pemimpin otentik meningkatkan keterlibatan pengikut dengan memperkuat identifikasi kelompok anggota antara satu sama lain, dan dengan mempromosikan harapan, optimisme dan emosi positif, serta menjadi pondasi dasar untuk membangun kepercayaan dan lingkungan kerja yang positif yang di ketahui dapat mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* dari dalam diri karyawan adalah komitmen organisasional. Definisi komitmen organisasional menurut Robbins (2008: 155), adalah sebagai bentuk loyalitas dan identitas karyawan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa komitmen organisasional dapat ditunjukkan dari adanya rasa loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya atau organisasi. Greenberg dan Baron (2003: 160), memberikan pengertian komitmen organisasional adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan atau tidak ingin meninggalkannya. Komitmen organisasi juga memegang peranan penting dalam *turnover intention* dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung mengambil sikap untuk keluar dari perusahaan apabila ia mendapatkan tawaran dari perusahaan lain.

Ma'ruf (2005: 71) mendefinisikan *retail* atau pengecer adalah kegiatan usaha menjual barang atau jasa kepada perorangan untuk keperluan diri sendiri, keluarga dan rumah tangga. Budiman Swalayan Sawahan adalah salah satu perusahaan *retail* yang beroperasi di kota Padang. Perusahaan ini berdiri sejak 2014 yang salah satu cabangnya yang berada di jl. Sawahan No. 30, Sawahan Timur, Padang Timur Padang. Budiman Swalayan Sawahan adalah salah satu perusahaan yang mengalami *turnover* karyawan. Untuk dapat mempertahankan usahanya dan dapat bersaing dengan kompetitor, Budiman Swalayan Sawahan harus mempertahankan sumber daya manusia yang berada di perusahaan, karena sejatinya sumber daya manusia adalah unsur terpenting di dalam perusahaan.

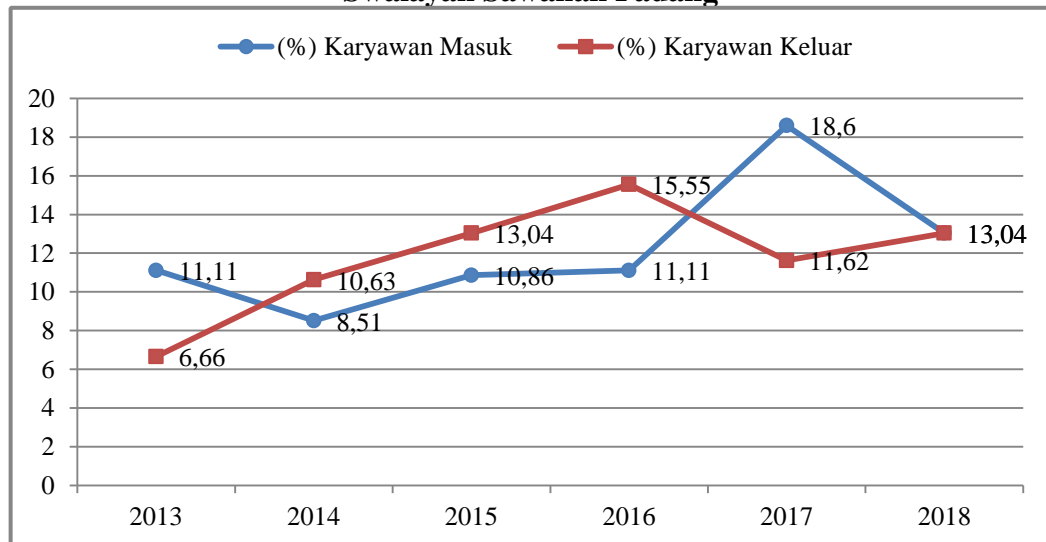
Data berikut ini menunjukkan *Turnover* yang di alami oleh Budiman Swalayan Sawahan:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Budiman Swalayan Sawahan Padang

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar (%)
2013	45	5	11,11	3	6,66
2014	47	4	8,51	5	10,63
2015	46	5	10,86	6	13,04
2016	45	5	11,11	7	15,55
2017	43	8	18,60	5	11,62
2018	46	6	13,04	6	13,04

Sumber: Bagian Personalia Budiman Swalayan Sawahan Kota Padang (2018)

Gambar 1.1
Grafik Persentase Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar Budiman Swalayan Sawahan Padang



Sumber: Hasil olah data tabel turnover karyawan Budiman Sawahan Padang (2018)

Pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 di atas menunjukkan *turnover* serta grafik persentase *turnover* karyawan Budiman Swalayan Sawahan selama 6 tahun, yakni tahun 2013 sampai 2018. Setiap tahun jumlah karyawan Budiman Swalayan Sawahan mengalami fluktuatif dengan tingkat *turnover* yang tinggi, yaitu

melebihi 10%. Hal ini juga akan mengakibatkan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, suasana kerja yang tidak kondusif dan menurunnya produktifitas karyawan. Permasalahan ini tentu harus menjadi perhatian bagi perusahaan terhadap sumber daya manusia agar persentase *turnover* tidak melebihi standar dan terciptanya efektifitas serta efisiensi di dalam organisasi.

Untuk melihat bagaimana kondisi mengenai *turnover intention* karyawan di Budiman Swalayan Sawahan Padang, peneliti melakukan survey awal dengan menyebarkan kusioner sementara, yang terdiri dari indikator *turnover intention*. Hasil dari penyebaran kusioner tersebut dapat di lihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data survey awal di Budiman Swalayan Sawahan Padang

No	Indikator	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%
1.	Sering berpikir meninggalkan pekerjaan.	3	10	7	23.33	12	40	7	23.33	1	33.33
2.	Segera mencari pekerjaan baru.	4	13.33	6	20	10	33.33	6	20	4	13.33
3.	Secepatnya meninggalkan perusahaan.	2	6.66	7	23.33	7	23.33	9	30	5	16.67
4.	Tetap dalam profesi sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini.	10	33.33	13	43.33	4	13.33	3	10	0	0
5.	Mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.	6	20	10	33.33	7	23.33	5	16.67	2	6.67
6.	Memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.	6	20	7	23.33	8	26.67	5	16.67	4	13.33
7.	Sedang mencari perkerjaan lain sekarang.	5	16.67	9	30	6	20	6	20	4	13.33
8.	Jika dalam waktu dekat tidak di promosikan, akan mencari perkerjaan di tempat lain.	9	30	12	40	4	13.33	3	10	2	6.67
Rata-rata		5.6	18.66	8.8	29.33	7.25	24.16	5.5	18.33	2.75	9.16

Sumber: Hasil olah data kusioner sementara (2019)

Berdasarkan hasil survey terhadap 30 orang karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang, ditemukan hasil bahwa secara keseluruhan karyawan pada toko retail yang beralamat di Jl. Sawahan ini terindikasi niat untuk berhenti berkerja dan mencari perkerjaan yang lebih baik dari pada perkerjaan yang dilakukanya saat sekarang ini. Sebanyak 30% dari total angket yang di sebar pada karyawan menyatakan jika dalam waktu dekat tidak di promosikan, maka dia akan mencari perkerjaan lain dan sebanyak 20% diantaranya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Sesuai dengan latar belakang masalah dan fenomena yang diajukan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang akan mempengaruhi *turnover intention*. Peneliti menilai bahwa *turnover intention* akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan. Berdasarkan kepada alasan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Otentik dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang di bahas yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang?
2. Apakah Kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang.
2. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan otentik terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu menjadi pengetahuan tersendiri bagi penulis dan dapat menjadi pedoman dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan karena hasil penelitian ini dapat menggambarkan pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Otentik dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Budiman Swalayan Sawahan Kota Padang.

BAB II. LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Turnover Intention

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Siregar (2006: 214), mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Zeffane yang dikutip oleh Witasari (2009) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Menurut Abelson (1987) sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*Avoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah konteks *model voluntary turnover* (sukarela).

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (1986: 94), menyebutkan faktor-faktor penentu pergantian karyawan yang umum adalah keadaan ekonomi (misalnya, tersedianya pilihan-pilihan pekerjaan lain), variable-variabel keorganisasian, seperti kepemimpinan, sistem pengimbalan (kompensasi), rancangan pekerjaan dan lain sebagainya, serta faktor individu yang dapat mempengaruhi turnover intention yaitu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Sedangkan menurut Mueller dalam Kurniasari dan Luvy (2012), faktor-faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah terdiri dari komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, usia, ketidakamanan kerja, kompensasi, tingkat pendidikan dan intelegensi.

Diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi turnover intention di dalam organisasi menurut penulis meliputi faktor organisasi maupun faktor individu. Adapun faktor organisasi yaitu kompensasi dan kepemimpinan otentik sedangkan faktor individu yaitu komitmen organisasional.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54).

Sedangkan Handoko (2001: 155), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yg diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pemberian kompensasi meliputi upah, gaji dan insentif. Kesimpulannya kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan atau

kompensasi adalah seluruh imbalan yg diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi, (Mathis dan Jackson, 2000: 74). ia mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. kompensasi sering kali di sebut penghargaan dan dapat di defenisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004).

Handoko (2001), menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga acapkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan, Mutiara S. Panggabean (2002: 85).

Sementara disebutkan Handoko (2001: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2004 : 442) baginya kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka, Dessler (2007 : 46)

2.3 Kepemimpinan Otentik

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan adalah sekelompok orang dalam organisasi yang bertanggung jawab kearah maju mundurnya organisasi, Sudiro (2018: 129). Sedangkan menurut Nimran (1999), yang di kutip Sudiro (2018: 130) Secara umum kepemimpinan atau *leadership* dapat di artikan sebagai proses mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi, (Henviana and Sutisna 2018). Istilah kepemimpinan otentik sendiri berasal dari perkembangan tentang perilaku organisasi positif dan konteks organisasi positif, yang berfokus pada kekuatan dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola secara efektif di tempat kerja, (Novicevic, Avis, Dorn, Buckley, & Brown dalam Bishop, 2013).

Definisi kepemimpinan otentik yang banyak menjadi rujukan adalah oleh Walumbwa *et al.*, (2008: 94) mendefinisikan kepemimpinan otentik sebagai pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang di internalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif. Sedangkan Azanza *et al.*,

(2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai pola perilaku pemimpin yang cenderung mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasikan, keseimbangan pengolahan informasi, dan transparansi relasional dan membina pengembangan diri yang positif.

Avolio *et al.*, (2004) menyebutkan pemimpin otentik sebagai pemimpin yang sangat sadar terhadap dirinya (*deeply aware*) dalam berpikir dan bertindak, serta dipersepsi orang lain sebagai orang yang sadar terhadap nilai-nilai moral dirinya dan orang lain; berwawasan luas dan memiliki kekuatan; sadar konteks di mana sedang berada; merasa yakin, memiliki harapan, optimisme, ketangguhan, dan karakter moral yang tinggi. Mereka juga menjelaskan bahwa pemimpin otentik memiliki perilaku konsisten dengan nilai-nilai dan moral, menjunjung tinggi integritas dan kepercayaan di antara pengikut. Mereka selaras dengan kekuatan dan kelemahan mereka serta bagaimana kekuatan dan kelemahan mereka dirasakan oleh orang lain, sehingga mereka dapat sangat efektif menggunakan konsep pengetahuan diri (*self-knowledge*) untuk mengembangkan dan memimpin.

George (2003) mengemukakan bahwa pemimpin otentik menggunakan kemampuan alami mereka, tetapi mereka juga mengakui kekurangan mereka, dan bekerja keras untuk mengatasinya. Mereka memimpin dengan tujuan, makna, dan nilai-nilai. Mereka membangun hubungan yang berkelanjutan dengan orang-orang. Lainnya mengikuti mereka karena mereka tahu di mana mereka berdiri. Mereka konsisten dan disiplin. Ketika prinsip-prinsip mereka diuji, mereka menolak untuk berkompromi. Pemimpin otentik berdedikasi untuk

mengembangkan diri mereka sendiri karena mereka tahu bahwa menjadi seorang pemimpin membutuhkan pengembangan seumur hidup.

Menurut Kruse (2013) dari berbagai konsep teori, karakteristik dari pemimpin yang otentik adalah:

1. *Self-aware* dan tulus. Pemimpin-pemimpin yang otentik adalah individu yang mengaktualisasikan dirinya dengan memiliki *self-awareness* (kesadaran diri). Mereka mengetahui kekuatan dan kelemahan pada diri mereka sendiri dan emosi mereka. mereka juga tidak berperilaku berbeda di berbagai kondisi, dengan kata lain mereka menjadi diri mereka di hadapan para pengikutnya. Mereka juga tidak takut untuk terlihat lemah dengan mengakui kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan dan kegagalan yang pernah mereka lalui.
2. *Mission driven* dan fokus pada hasil. Mereka mampu menempatkan misi-misi untuk mencapai tujuan orang banyak atau organisasi di atas tujuan pribadi. Mereka melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil bukan untuk kekuasaan, ego dan keinginan materi pribadi.
3. Memimpin dengan hati, tidak hanya dengan pikiran. Mereka tidak takut untuk menunjukkan emosi-emosi yang mereka miliki, kerentanan mereka terhadap karyawan. Namun bukan berarti mereka “lembek”, akan tetapi dapat mengkomunikasikan apa yang dirasakan dengan tata cara yang tepat beserta empati.
4. Fokus pada jangka panjang. Mereka fokus untuk hasil jangka panjang, bersedia untuk membimbing setiap orang dan memelihara organisasi

dengan sabar dan kerja keras karena mereka yakin dengan hasil yang akan bertahan untuk jangka waktu yang lama.

2.4 Komitmen Organisasional

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Greenberg & Baron (2003: 160), komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasional juga di simpulkan sebagai satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009: 100)

Jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan (Novriyadhi, 2015). Luthans (2006: 147), memberikan pandangan bahwa komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Jadi dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi ialah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara

lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.5. Pengembangan Hipotesis

2.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Mobley (Sunyoto 2013: 155) mengatakan salah satu cara organisasi dalam pengendalian *turnover* adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga merupakan salah satu tujuan dalam penetapan kompensasi. Menurut Handoko (Khaidir dan Sugiati: 2017) untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang, jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Seseorang yang mendapatkan kompensasi yang layak dari organisasi atau perusahaan dapat mengurungkan niat karyawan untuk berhenti bekerja karena ia merasa bahwa hasil kerja keras yang di lakukan di hargai oleh perusahaan.

Pada penelitian Khaidir dan Sugiati (2017) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Setiap perusahaan perlu memprogramkan sistem pengendalian atas kontrak karyawan dengan mengamati kontrak proyek dengan perusahaan lain, mengevaluasi sistem kompensasi yang dijalankan perusahaan selama ini dengan sistem yang lebih baik agar karyawan dapat betah dalam menjalankan pekerjaannya tanpa berniat untuk berhenti dalam bekerja.

Penelitian Gracia (2016) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Perusahaan harus memperhatikan tentang pemberian Upah dan Insentif secara adil, dan sesuai

dengan harapan karyawan dengan meningkatkan upah dan insentif karyawan dengan membuat perbandingan dengan gaji karyawan diperusahaan konsultan lainnya, memberikan insentif bagi karyawan lembur serta meningkatkan fasilitas dengan memberikan asuransi bagi karyawan tetap maupun kontrak.

Hasil penelitian yang konsisten juga diperoleh didalam penelitian Sartono dkk., (2018) variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dia memberikan penjelasan agar perusahaan dapat meningkatkan apresiasi atas hasil kerja karyawan dalam bentuk *non financial* untuk lebih memotivasi karyawan. Karyawan perlu diapresiasi tidak hanya dari segi peningkatan gaji dan bonus saja tetapi *reward* secara informal oleh atasan maupun perusahaan merupakan hal penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang.

2.5.2. Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Turnover Intention

Menurut Gatling *et al.*, (2016), Kepemimpinan otentik cenderung meningkatkan komitmen karyawan pada keunggulan dan kinerja secara keseluruhan karena model mental kolektif yang dibagi dengan kelompok. Di bawah pemimpin otentik, karyawan lebih cenderung untuk menumbuhkan budaya kolektivisme yang mengakibatkan penekanan pada keunggulan dan pencapaian hasil, hal ini dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi karena merasa dihargai dan memiliki peran dalam organisasi. Avolio *et al.*, (2004) berpendapat bahwa kepemimpinan otentik menentukan peningkatan sosial

bawahan dengan menciptakan sesuatu yang lebih menjunjung nilai-nilai moral dan mengekspresikan tingkat kejujuran dan integritas yang tinggi dalam berhubungan dengan bawahan. Selain itu, para pemimpin otentik menjaga bawahannya ikut terlibat untuk manfaat kolektif (misalnya, tim kerja, departemen, dan organisasi) dengan merefleksikan diri mereka sendiri dan pada orang lain.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Gatling *et al.*, (2016) dan Azanza *et al.*,(2015) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar karyawan. Dia juga berpendapat bahwa kepemimpinan bisa memberikan metode yang efektif untuk mempertahankan karyawan kunci melalui pengembangan kepercayaan dan hubungan otentik dalam kelompok kerja. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepemimpinan otentik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang.

2.5.3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention

Komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan keterlibatannya secara aktif dalam organisasi serta aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Shinta, 2013). Khan (2014) menjelaskan komitmen organisasional yang rendah akan meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Dengan tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka akan menurunkan sikap *turnover intention* karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi menjaga rasa komitmen karyawan yakni, perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan, adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun atasannya dan

perusahaan memberikan contoh dan inspirasi serta peluang berkarir di dalam perusahaan tersebut.

Sartono dkk., (2018) mendapatkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri seseorang maka akan semakin rendah niatnya untuk berhenti berkerja di tempat ia berkerja saat ini dan tidak berkipikir untuk meninggalkanya

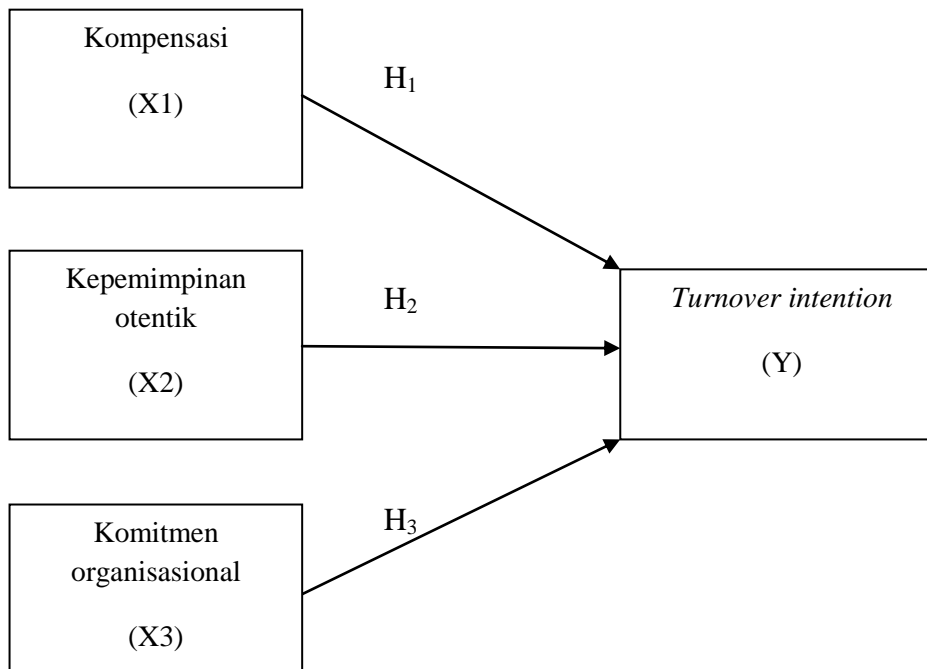
Hasil yang sama juga di dapat pada penelitian yang dilakukan oleh Alfresia (2016) dan penelitian Gracia (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan. Alfresia (2016), memberikan saran kepada manajemen sebaiknya mengupayakan atau menstimulasi agar karyawan memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi demi tercapainya tujuan yang ditetapkan. Disarankan pada perusahaan untuk memberi kesempatan kepada karyawan untuk menjaga komunikasi dan berdiskusi tentang masalah-masalah pekerjaan sebagai cerminan dukungan yang penting dalam organisasi. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Budiman Swalayan Sawahan Padang.

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian serta teori yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat kerangka konseptual yang disesuaikan untuk menunjang penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1



BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Perusahaan yang dijadikan objek dalam penelitian ini perusahaan retail Budiman Swalayan yang berada di Jl Sawahan Kota Padang.

3.2 Populasi

Populasi merupakan kesatuan atribut yang saling bekerja sama antara satu dengan yang lain untuk mencapai satu tujuan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian operasional yang berkerja di perusahaan retail Budiman Swalayan yang berada di Sawahan Kota Padang yang berjumlah 46 orang.

Tabel 3.1
Komposisi Karyawan Bagian Operasional
Budiman Swalayan Sawahan Padang

No	Jenis Bidang	Pria	Wanita	Jumlah
1.	Pramuniaga counter 1	2	2	4
2.	Pramuniaga counter 2	2	3	5
3.	Pramuniaga counter 3	3	1	4
4.	Pramuniaga counter 4	-	4	4
5.	Pramuniaga counter 5	2	3	5
6.	Security	6	2	8
7.	Adm	-	4	4
8.	Kasir	-	10	10
9.	Gudang	2	-	2
Total				46

Sumber: Budiman Swalayan Sawahan Kota Padang (2018)

3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012: 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari

populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Pada penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Budiman Swalayan Sawahan Padang yaitu sebanyak 46 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi di sebut sebagai teknik sensus/jenuh, (Sugiyono, 2013: 96).

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dicari dan diolah secara langsung oleh peneliti. Data primer ini mencakup data mengenai tanggapan responden tentang kompensasi, kepemimpinan otentik dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada target sampel yang telah ditentukan.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian maka variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Dependen

Turnover Intention

Siregar (2006: 214), menyebutkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Bentuk dari indikator *turnover intention* karyawan menurut Ganesan dan weithz (1996) seperti yang dikutip Mas'ud (2004: 315), yaitu :

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Karyawan yang mengalami masalah di dalam pekerjaan dapat dipicu oleh berbagai hal, sehingga timbul niat atau keinginan dari karyawan untuk keluar.
2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan memiliki hasrat untuk meninggalkan perusahaan dengan motif tertentu seperti mencari pekerjaan baru.

Didalam mengukur turnover intention digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala lima Likert. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.5.2 Variabel Independen

Secara umum variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

3.5.2.1 Kompensasi

Hasibuan (2002: 54), mendefenisikan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat *financial* maupun *non financial*, pada periode yang tetap. Sistem

kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda, Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Simamora (2004) dalam Nawa dan Kempa (2017):

1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

Didalam mengukur kompensasi digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala lima Likert. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.5.2.2 Kepemimpinan Otentik

Dalam alat ukur Kepemimpinan Otentik terdiri dari empat komponen sebagai berikut (Walumbawa *at all*, 2008):

1. *Self Awareness*: sejauh mana pemimpin menyadari kekuatan-kekuatan, keterbatasan-keterbatasan yang dimilikinya dan bagaimana pemimpin mempengaruhi orang lain?
2. *Transparansi*: sejauh mana pemimpin mendorong keterbukaan terhadap orang lain dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memunculkan ide-ide, tantangan dan opini?. Pemimpin jujur dan tidak

memiliki agenda tersembunyi, terus terang ketika berhadapan dengan orang lain.

3. *Moral*: sejauh mana pemimpin membuat standar yang tinggi untuk pelaksanaan moral dan etika?. Pemimpin otentik memiliki etika, hal benar apakah yang harus dilakukan dan peduli akan etika dan keadilan.

4. *Balanced Processing*: sejauh mana pemimpin meminta pendapat dan sudut pandang yang cukup sebelum membuat keputusan penting?. Pemimpin otentik yang efektif akan mempertimbangkan semua pilihan dan pandangan-pandangan kontra sebelum melakukan serangkaian tindakan. Perencanaan-perencanaan baik-baik dipikirkan dan didiskusikan dengan terbuka.

Didalam mengukur kepemimpinan otentik digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala lima Likert. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.5.2.3 Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2006: 147) Komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Greenberg & Baron (2003: 160) komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Mayer *et all.*, (1993) dalam Mas'ud (2004: 223) indikator yang di gunakan untuk mengukur komitmen organisasi yaitu:

- a. *Affective Commitmen*
- b. *Continuance Commitment*
- c. *Normative Commitment*

Didalam mengukur komitmen organisasional digunakan model pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala lima Likert. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument penelitian dengan menggunakan dua tahapan pengujian sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016: 55). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang akan diukur. Teknik pengukuran validitas dalam penelitian ini dengan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Validnya masing masing item pertanyaan ditentukan dari nilai rotasi matrix dimana setiap variabel diwakili oleh satu nilai koefisien memiliki (*factor loading*) $\geq 0,75$. Setiap item pertanyaan dibawah 0,75 jika terjadi fungsi ganda atau ambigu item tersebut di eliminasi atau tidak digunakan. Hair (2010) dalam Dharma dkk.,

(2018: 58) memberikan kriteria untuk menentukan *factor loading* dalam CFA, yaitu:

Tabel 3.2
Pedoman Nilai Signifikansi *Factor Loading*
Penentuan Sampel

Factor Loading	Jumlah Sampel
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Sumber: Hair (2010) dalam Dharma dkk. (2018: 58)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016: 47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2016: 48). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai cronbach's alpha yang harus berada diatas atau sama dengan 0,70. Setelah seluruh variabel penelitian dinyatakan handal, maka tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

3.7 Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini teknik atau metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dalam metode tersebut metode analisis data dilakukan dengan bantuan alat uji statistik. Secara umum tahapan pengujian yang dilakukan meliputi:

3.7.1 Analisa Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi dan nilai disperse. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainya. Untuk mendapatkan skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner, secara umum analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh (Arikunto,2006) bahwasanya untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner dipakai rumus berikut:

$$\text{Rata - rata skor} = \frac{(5.F_{SS}) + (4.F_S) + (3.F_N) + (2.F_{TS}) + (1.F_{STS})}{SS + S + N + TS + STS}$$

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Sedangkan mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Mean}}{5}$$

Kategori nilai pencapaian responden digunakan klasifikasi Arikunto (2006) sebagai berikut:

90% - 100%	= Sangat Baik
80% - 89,99%	= Baik
65% - 79,99%	= Cukup Baik
55% - 64,99%	= Tidak Baik
0% - 54,99%	= Sangat Tidak Baik

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ketepatan atau akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh. Secara umum pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi:

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) pengujian normalitas dilakukan untuk menguji keragaman variance yang mendukung setiap variabel penelitian. Jika pola keragaman yang terbentuk bernilai konstan maka variabel penelitian berdistribusi secara normal. Di dalam melakukan pengujian normalitas digunakan alat uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Di dalam pengujian data normalnya sebuah variabel ditentukan dari nilai asymp sig (2-tailed) > alpha 0,05. Pengujian hipotesis dapat dilanjutkan setelah seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara sesama variabel bebas. Cara menentukan ada atau tidaknya multikoloniaritas di dalam model regresi digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoloniaritas adalah nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2013).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), Uji Heteroskedastisitas pada dasarnya menyatakan bahwa nilai-nilai Y bervariasi dalam satuan yang sama. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menganalisis homogeny atau tidaknya data dalam regresi adalah Glejser Test. Alat uji yang digunakan adalah alat uji Glejser, Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka data di nyatakan bebas heteroskedastisitas.

3.9 Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016: 53), analisis model regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terbentuk antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini model analisis regresi yang digunakan adalah berganda yang dapat dibuat dalam bentuk umum persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

- X₂ = Kepemimpinan Otentik
- X₃ = Komitmen Organisasional
- e = *Error Term*

3.9.1 Pengujian Hipotesis

Secara umum tahapan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

3.9.1.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Menurut (Ghozali, 2013) merumuskan pengujian F statistik sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

- R² = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Data atau kasus
- k = Jumlah Variabel *Independent*

3.9.1.2 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Nilai t-hitung digunakan untuk mengujivariabel-variabel independent secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Menurut Suliyanto (2011) untuk menghitung nilai t- hitung dapat menggunakan rumus berikut:

$$t_i = \frac{bj}{sbj}$$

Keterangan:

t_i = Nilai t hitung

b_j = Koefisien Regresi

S_{b_j} = Kesalahan baku koefisien regresi

Kriteria pengujian :

Jika $Sig < \alpha$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Jika $Sig > \alpha$, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial