

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Objek yang diteliti dan dianalisis pada penelitian ini adalah salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang menerapkan sistem guna meningkatkan kinerja manajerial yaitu *Total Quality Management (TQM)* sebagai pendekatan dalam menjalankan usaha guna memaksimalkan daya saing perusahaan melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungannya. Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini, ruang lingkup penelitian akan dibatasi dengan variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Manajerial, yaitu TQM, *Reward System*, dan Informasi Akuntansi Manajemen.

#### **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kualitatif yang bersumber dari level manajerial salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data berupa informasi tentang pengaruh TQM, *Reward System*, dan Informasi Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia. Sesuai dengan maksud tersebut, maka penelitian ini bersifat *explanatory* yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-

variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2013:4).

### **C. Populasi dan Sampling**

Populasi merupakan seluruh anggota dalam suatu ekosistem atau seluruh anggota dari suatu kelompok (Suharyadi dan Purwanto, 2012: 51). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dalam level manajerial pada salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang menerapkan suatu konsep yang berupaya melaksanakan sistem manajemen berkualitas tinggi yaitu *Total Quality Management (TQM)*.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi perhatian (Suharyadi dan Purwanto, 2012: 12). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan. Sampel pada penelitian ini memiliki beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan manufaktur yang menerapkan sistem *Total Quality Management (TQM)*.
2. Perusahaan manufaktur yang mengizinkan dan bersedia untuk mengisi kuesioner yang diajukan.
3. Karyawan pada level manajerial yang berhubungan dengan variabel independen yang diteliti.
4. Karyawan dengan waktu kerja minimal 5 tahun.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang telah dirancang sebelumnya. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam bentuk opini individual atau kelompok (Kumentas. 2013). Adapun jenis data yang diperoleh melalui kuesioner meliputi, karakteristik responden, partisipasi responden berkaitan dengan variabel TQM, *reward system*, informasi akuntansi manajemen dan kinerja manajerial, yang diperoleh melalui kuesioner bersifat tertutup, yang diserahkan secara langsung kemasing-masing responden sasaran.

Semua variabel yang diamati dalam penelitian dijadikan sebagai variabel indikator yang diukur menggunakan skala *Likert* lima tingkatan yang dikirimkan kepada responden secara langsung dengan cara mendatangi langsung perusahaan terkait untuk menyerahkan ataupun mengumpulkan kembali. Kemudian untuk menjawab semua hipotesis peneliti menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan **Software SPSS** di tambah **Software Smart-PLS**.

### **2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat (Sugiyono, 2010). Sedangkan

variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi penyebab adanya variabel terikat (Sugiyono, 2010).

**a. Variabel Dependen (Kinerja Manajerial)**

**1) Definisi Konseptual**

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting yang digunakan dalam mengukur efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar bergantung pada kinerja seorang manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang direncanakan (Jusuf, 2013).

**2) Definisi Operasional**

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kegiatan yang dilakukan meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff negosiasi dan perwakilan (Murtanto dan Winda, 2006:7). Adapun penjelasan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- i. Perencanaan, merupakan kemampuan dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan, penjadwalan kerja, penganggaran, perancangan prosedur dan pemrograman.
- ii. Investigasi, merupakan kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan suatu informasi untuk catatan, laporan, dan

- rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.
- iii. Koordinasi, merupakan kemampuan untuk melakukan pertukaran informasi dengan orang lain pada bagian lain dalam sebuah organisasi guna menghubungkan dan menyesuaikan program, menginformasikan bagian tersebut, dan menjalin hubungan dengan manajer lain.
  - iv. Evaluasi, merupakan kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, dan pemeriksaan produk.
  - v. Pengawasan (supervisi), merupakan kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan karyawan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada karyawan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani karyawan.
  - vi. Pengaturan staff, merupakan kemampuan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada, merekrut, mewawancarai dan memilih sumber daya manusia yang baru, menempatkan, mempromosikan dan memindahkan karyawan.
  - vii. Negosiasi, merupakan kemampuan untuk melakukan pembelian, penjualan atau kemampuan untuk melakukan kontrak terhadap barang dan jasa, menghubungi produsen, melakukan tawar

menawar dengan wakil produsen, tawar menawar secara kelompok.

- viii. Perwakilan (representatif), merupakan kemampuan dalam menghadiri pertemuan dengan organisasi lain, pertemuan perkumpulan bisnis, *public speaking* untuk acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum organisasi.

**b. Variabel Independen**

**1) *Total Quality Management* (TQM)**

**a) Definisi Konseptual**

*Total Quality Management (TQM)* merupakan suatu strategi organisasi tentang komitmen untuk memperbaiki kepuasan pelanggan dengan mengembangkan teknik secara berhati-hati mengelola kualitas keseluruhan (Lubis, 2017).

**b) Definisi Operasional**

*Total Quality Management (TQM)* adalah suatu cara yang digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan laba secara terus-menerus, atau cara memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan karena pada dasarnya pelanggan adalah sumber laba bagi perusahaan (Pasaribu, 2009).

Manajemen mutu terpadu merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan melalui kerja sama seluruh individu yang terlibat

dalam perusahaan. Tindakan tersebut meliputi (Prawironegoro dan Purwanti, 2009:181):

- a. Perencanaan kualitas (*Quality Planning*): tindakan penetapan dan pengembangan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b. Pengendalian kualitas (*Quality Control*): tindakan mengurangi penyimpangan dalam proses pemenuhan kebutuhan pelanggan dan dalam memberikan kepuasan pelanggan.
- c. Penjaminan kualitas (*Quality Assurance*): tindakan yang menjamin bahwa produk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
- d. Perbaikan kualitas (*Quality Improvement*): tindakan perbaikan terus-menerus dalam proses riset produk, desain produk, pengembangan produk, produksi, promosi, distribusi, penetapan harga, dan pelayanan.

## **2) *Reward System***

### **a) Definisi Konseptual**

Definisi penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya tinggi guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan atau *reward* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan (Simamora, 2004:514).

### **b) Definisi Operasional**

Guna memacu produktivitas kerja karyawan tersebut, atau dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja (*performance*) dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk penghargaan atau *reward*. Tujuan utama sistem penghargaan adalah guna menarik individu yang kompeten untuk bergabung dalam perusahaan, menjaga karyawan agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000: 179). Dengan adanya pengimplementasian sistem penghargaan diharapkan perusahaan akan mendapatkan manfaat terhadap kualitas kinerja manajerial, antara lain (Mintje, 2013):

- i. Mendapatkan informasi, menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan hal yang lain.
- ii. Memberikan motivasi, motivasi personel terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personel dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

### **3) Informasi Akuntansi Manajemen**

#### **a) Definisi Konseptual**

Salah satu fungsi informasi adalah alat bantu bagi seorang manajer untuk mengendalikan aktivitas perusahaan, serta mengurangi



ketidakpastian sehingga dapat mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan oleh manajer harus merupakan informasi yang memiliki kualitas atau karakteristik tepat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Widarsono, 2007).

#### **b) Definisi Operasional**

Informasi akuntansi manajemen yang berkualitas dapat mendukung pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan dan sasaran perusahaan. Informasi akuntansi manajemen yang berkualitas meliputi (Mc Leod, 2009: 43):

- i. Relevan, berarti informasi yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dan informasi tersebut dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.
- ii. Akurat, berarti informasi yang tersedia dapat dipercaya dan diyakini benar ataupun tidak menyesatkan apabila digunakan dalam pengambilan keputusan.
- iii. Tepat waktu, berarti informasi selalu tersedia saat dibutuhkan, dan kualitasnya sesuai dengan yang diharapkan serta cocok untuk digunakan dalam mengambil keputusan yang efektif dan efisien.
- iv. Lengkap, berarti informasi yang tersedia disajikan secara lengkap dan tidak kurang serta informasi tersebut jelas untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

Jika disimpulkan, maka operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel

III.1

**Tabel III.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>No. Item</b>
Kinerja Manajerial (Y)  Sumber: Adnan Hakim (2016) Novilia Fitriani (2010)		1. Perencanaan dan Pengorganisiran	1. Pentingnya peran manajer dalam menentukan tujuan dan kebijakan departemen	KM1
		2. Supervisi	2. Pemberian pelatihan kepada karyawan tentang konsep perbaikan kualitas	KM2
		3. Pengambilan Keputusan	3. Mengambil keputusan berdasarkan kinerja dan laporan keuangan	KM3
		4. Pemantauan indikator	4. Melakukan pengecekan secara langsung dan rutin	KM4
		5. Pengendalian	5. Menyiapkan informasi serta menganalisis pekerjaan	KM5, KM6

		6. Pengkoordinasian	6. Tukar menukar informasi dengan departemen lain untuk menyusun suatu program	KM7, KM8
		7. Pemilihan Karyawan	7. Mempertahankan, merekrut, dan mempromosikan karyawan	KM9, KM10
		8. Negosiasi	8. Melakukan pembelian, penjualan dan tawar menawar dengan pemasok	KM11, KM12
		9. Perwakilan	9. Menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain dan mempromosikan tujuan perusahaan	KM13, KM14
<i>Total Quality Management</i>		1. Perencanaan kualitas ( <i>Quality Planning</i> )	1. Penetapan dan pengembangan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan	TQM1, TQM2

<p>Sumber: Prawironegoro dan Purwanti (2009) Yulia Nofriani (2007)</p>		<p>2. Pengendalian kualitas (<i>Quality Control</i>)</p> <p>3. Penjaminan kualitas (<i>Quality Assurance</i>)</p> <p>4. Perbaikan kualitas (<i>Quality Improvement</i>)</p>	<p>2. Mengurangi penyimpangan dalam proses pemenuhan kebutuhan pelanggan</p> <p>3. Menjamin bahwa produk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan</p> <p>4. Perbaikan produk secara terus-menerus</p>	<p>TQM3, TQM4, TQM5  TQM6, TQM7, TQM8  TQM9, TQM10, TQM11</p>
<p><i>Reward System</i></p> <p>Sumber: Nastiti Mintje (2013) Intan Ratna Dewi (2013)</p>		<p>1. Mendapatkan informasi</p> <p>2. Memberikan motivasi</p>	<p>1. Menarik perhatian personel dan memberi informasi atau mengingatkan mereka tentang pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan</p> <p>2. Motivasi personel terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu personel</p>	<p>RS1, RS2, RS3, RS4, RS5  RS6, RS7, RS8,</p>

			dalam memutuskan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka	RS9, RS10
Informasi Akuntansi Manajemen	1. Relevan		1. Informasi yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dan informasi tersebut dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat	R1, R2, R3
Sumber: McLeod dan Schell (2009) Achmad Bashirudin (2015)	2. Akurat		2. Informasi yang tersedia dapat dipercaya dan diyakini benar ataupun tidak menyesatkan apabila digunakan dalam pengambilan keputusan	A1, A2

	3. Tepat Waktu		3. Informasi selalu tersedia saat dibutuhkan, dan kualitasnya sesuai dengan yang diharapkan serta cocok untuk digunakan dalam mengambil keputusan yang efektif dan efisien	TW1, TW2
	4. Lengkap		4. Informasi yang tersedia disajikan secara lengkap dan tidak kurang serta informasi tersebut jelas untuk digunakan dalam pengambilan keputusan	L1, L2, L3

Seluruh variabel pada penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert 1 sampai 5. Skala ini mempunyai tingkatan mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Adapun tingkatan-tingkatan tersebut jika dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel III. 2**  
**Skala Likert 1 sampai 5**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2010

#### **E. Teknik Analisis Data**

Intrumen yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner. Maka ketersediaan dan ketelitian para responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang sudah dikembangka dan teruji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti-peneliti terdahulu, namun dilakukan beberapa modifikasi oleh peneliti dengan mengurangi atau menambah butir pertanyaan menyesuaikan variabel yang diteliti. Oleh sebab adanya perbedaan sampel, waktu, kondisi dan lingkungan dengan peneliti terdahulu, maka uji validitas dan reliabilitas akan tetap dilakukan.

## 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Validitas pada hakikatnya berkaitan erat dengan apakah kita mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak. Validitas akan menyatakan keakuratan atau ketepatan. Hal ini mengartikan bahwa data yang valid adalah data yang akurat atau data yang tepat. Dengan itu perlu dilakukannya uji validitas sebagai alat ukur ketepatan penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dalam penelitian, validitas merepresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan cara yang dilaporkan oleh peneliti. Maka, semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, maka semakin tinggi pula validitas datanya (Sanusi, 2011: 205).

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Pearson Correlation*, dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item pernyataan dengan skor total dari masing-masing *construct* (Ghozali, 2005: 45). Butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid jika korelasi antar skor masing-masing indikator dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05



namun jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 maka butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Santoso, 2004: 168).

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabel serupa artinya dengan konsistensi, presisi, dan ketelitian. Dalam penelitian, reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi data dan stabilitas data. Suatu data dikatakan reliabel apabila data tersebut konsisten dan menunjukkan adanya ketelitian. Uji reliabilitas sangat erat kaitannya dengan uji konsistensi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama (Sanusi, 2011: 208).

**2. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)**

*Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan suatu teknik statistik yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Dengan SEM, akan mampu menganalisis hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya, hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, juga mengetahui besarnya kesalahan pengukuran. Disamping hubungan kausal searah, SEM juga memungkinkan untuk menganalisis hubungan dua arah yang seringkali muncul dalam ilmu sosial dan perilaku.

Alat uji model pada SEM yang terbagi menjadi tiga bagian adalah (Sanusi, 2011):

- a. *Absolute fit indices* yaitu merupakan pengujian yang paling mendasar pada SEM dengan mengukur model *fit* secara keseluruhan baik model *structural* maupun model pengukuran secara bersamaan.
- b. *Incremental fit indices* yaitu pengukuran perbandingan model yang diajukan dengan model lain secara lebih spesifik.
- c. *Parsimony fit indices* yaitu melakukan penyesuaian terhadap pengukuran *fit* untuk dapat diperbandingkan antar model penelitian.

Menurut Ghozali (2008) proses SEM mencakup beberapa langkah yang harus dilakukan, yaitu :

- a. Merancang Model Pengukuran

Model pengukuran adalah model yang menghubungkan antara variabel laten dan variabel manifest (indikator). Variabel laten adalah variabel yang tidak secara langsung diamati, tetapi disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang diobservasi dan diukur secara langsung. Variabel manifest adalah variabel yang besaran kuantitatifnya diketahui secara langsung atau dapat dilihat secara kasat mata.

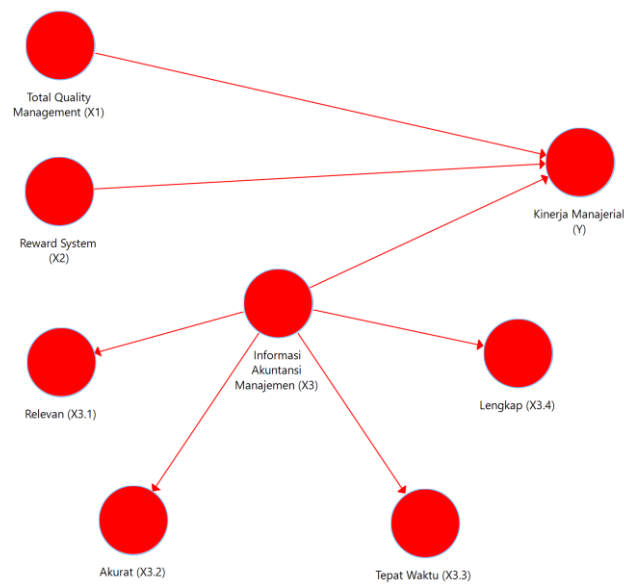
- b. Merancang Model Struktural

Merancang model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk

konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

c. Mengkonstruksi diagram Jalur

Dalam mengkontruksi diagram jalur, model struktural dan model pengukuran digabung dalam satu diagram yang sering disebut dengan diagram jalur *full model*. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variable laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten dan antar variable laten dan indikatornya, kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter untuk indikator dan varibel laten (Ghozali, 2006:19). Berikut merupakan gambaran *full model* variabel laten yang diteliti sebelum dimasukan indicator pernyataan:



**Gambar III.1**  
**Full Model Variabel Laten**

d. Konversi diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan

Diagram jalur yang sudah terkonstruksi pada langkah diatas dapat diformulasikan ke dalam sebuah bentuk persamaan, yang kemudian persamaan pengukuran masing-masing variabel laten dapat dijabarkan ke dalam masing-masing model pengukuran untuk variabel eksoen dan variabel endogen.

e. Evaluasi Model

Evaluasi model dalam software Smart-PLS terdiri sebagai berikut:

i) Uji *Outer Model*

Evaluasi pada *outer model* bertujuan untuk melihat bentuk hubungan antara indikator dengan variabel latennya, dengan melakukan uji *outer model* dapat diketahui bahwa data yang hubungan antara indikator dengan variabel laten lainnya sudah valid dan reliabel untuk di teliti. Untuk itu uji *outer model* memiliki beberapa kriteria antara lain:

**Tabel III. 3**  
**Uji *Outer Model***

<i>T-Statistics</i>	> 1.96
<i>Average Variance Exctracted (AVE)</i>	> 0.5
<i>Cranbach's Alpha</i>	> 0.7
<i>Inner VIF</i>	< 5

Sumber: Ghozali, 2006

ii) Uji *Inner Model*

Dalam uji inner model menghasilkan *T-Statistics* yang berguna untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan. Jika menggunakan taraf alpha 5%, maka nilai kritis untuk *T-Statistics*

adalahh 1,96. Jika nilai yang diperoleh berada pada rentang -1,96 < *T-Statistics* < 1,96 maka uji dinyatakan tidak signifikan. Sebaliknya jika *T-Statistics* < -1,96 atau > 1,96 maka dinyatakan signifikan. Sedangkan merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. *R-square* sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2006). Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.