

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Penelitian Terdahulu

Dalam skripsi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap modal sosial karyawan pada kantor KPP Pratama Bogor oleh Putri (2012). Dalam skripsi alat analisis yang digunakan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Dimana ada beberapa variabel di dalamnya yaitu X_1 sebagai gaya kepemimpinan Kharismatik, X_2 kepemimpinan transformasional, X_3 kepemimpinan Visioner dan modal sosial memiliki variable Y_1 yaitu Kepercayaan, Y_2 norma sosial, dan Y_3 jaringan sosial. Dalam skripsi ini hasil yang dilakukan yaitu dengan mencari rata-rata skor tertinggi yang ada pada variabel X dan Y. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik memiliki skor sebesar 3,64, Gaya Kepemimpinan Transformasional 3,69, dan Gaya Kepemimpinan Visioner 3,78. Sedangkan untuk penerapan modal sosial di dalam perusahaan yang meliputi kepercayaan sebesar 4,24, norma sosial 3,91, dan jaringan sosial memiliki rata-rata skor sebesar 3,91. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diambil sebanyak 50 responden yang dimana telah didapatkan informasi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status menikah, usia, dan jabatan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap modal sosial. Hal ini ditunjukkan oleh hasil koefisien konstruk sebesar 0,37. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap modal sosial juga ditunjukkan positif dan signifikan karena dapat dilihat dari t-value yang lebih besar dari 1,65 yaitu sebesar 3,69. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan KPP Pratama Bogor telah mampu mendorong pelaksanaan modal sosial.

Ditinjau dari pengalaman terdahulu berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan dilihat dari metode penelitian dan judul penelitian. Pada penelitian saat ini dengan judul hubungan antara gaya kepemimpinan dengan modal sosial Karyawan, variabel yang diambil hanya gaya kepemimpinan dan modal sosialnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*). Analisis ini digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan gaya

kepemimpinan terhadap modal sosial karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Bangelan dan juga untuk menjawab jumlah responden yang berjumlah 46 karyawan. Sedangkan pada penelitian sebelumnya, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SEM.

2.2 Konsep Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Menurut Dessler (1997), kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya (Siagian, 2004).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan (Robbins dan Coulter, 1999). Hal ini sejalan dengan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tertentu (Tanjung dan Arep, 2003). Definisi kepemimpinan ini mengindikasikan bahwa pentingnya sebuah kepemimpinan dalam suatu organisasi agar pencapaian tujuan organisasi dapat terpenuhi. Menurut Hasibuan (2005), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin dapat bersumber dari :

1. *Reward Power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumber daya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan pemimpinnya.

2. *Coercive Power*, Persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan pemimpinnya.
3. *Legitimate Power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
4. *Referent Power*, yang didasarkan atas identifikasi bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadi, reputasi dan karismanya.
5. *Expert Power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

2.2.2 Teori-teori Kepemimpinan

Menurut Kartono (2006), teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Teori kepemimpinan menurut Rivai (2006), terbagi atas tiga yakni :

1. Teori sifat, yaitu teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Ada beberapa ciri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi, dan lain-lain.
2. Teori kepribadian pelaku, kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan pemimpinnya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi.

3. Teori kepemimpinan situasional, menurut Rivai (2006), suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2006), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. Al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Pembagian gaya kepemimpinan berdasarkan Back dan Yeager yang dikutip dalam Moeljono (2003) adalah:

1. *Telling (directing/structuring)*, yaitu seorang pemimpin yang senang mengambil keputusan sendiri dengan memberikan instruksi yang jelas dan mengawasinya secara ketat serta memberi penilaian kepada mereka yang tidak melaksanakannya sesuai dengan yang diharapkan.
2. *Selling (coaching)*, yaitu seorang pemimpin yang mau melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Pemimpin bersedia membagi persoalan dengan bawahannya, dan sebaliknya persoalan dari bawahan selalu didengarkan serta memberikan pengarahan mengenai apa yang seharusnya dikerjakan.
3. *Participating (developing/encouraging)*, salah satu ciri dari kepemimpinan ini adalah adanya kesediaan dari pemimpin untuk memberikan kesempatan

bawahan agar dapat berkembang dan bertanggung jawab serta memberikan dukungan yang sepenuhnya mengenai apa yang mereka perlukan.

4. *Delegating*, yaitu pemimpin memberikan banyak tanggung jawab kepada bawahan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memutuskan persoalan.

Menurut Siagian (2005), gaya kepemimpinan dapat dikategorikan lima tipe, yaitu:

1. Gaya Otokratik yang dalam hal pengambilan keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri, menggunakan pendekatan formal dalam pemeliharaan hubungan. Gaya otokratik berpendapat bahwa para bawahannya mempunyai tingkat kedewasaan lebih rendah daripada pimpinan.
2. Gaya paternalistik yaitu kepemimpinan yang menunjukkan kecenderungan pengambilan keputusan sendiri dan berusaha menjualnya kepada bawahan, memperlakukan bawahannya sebagai orang yang belum dewasa, dan berorientasi terhadap penyelesaian tugas dan hubungan baik dengan bawahan.
3. Gaya Kharismatik dalam pengambilan keputusan yang bersifat otokratik dan demokratis. Orientasi gaya kepemimpinan kharismatik mengedepankan hubungan dengan bawahan yang orientasi relasional bukan kekuasaan dan berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya.
4. Gaya Laissez Faire mempunyai karakteristik yang paling menonjol terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan ini pada umumnya sangat mementingkan orientasi yang sifatnya relasional.
5. Gaya Demokratik dianggap paling ideal. Karakteristik dari gaya kepemimpinan demokratik terlihat dari hal pemeliharaan hubungan yang menekankan hubungan serasi dengan bawahan, memperlakukan bawahan sebagai orang yang dewasa, dan menjaga keseimbangan orientasi penyelesaian tugas-tugas dan orientasi hubungan yang sifatnya relasional.

Teori kepemimpinan lainnya adalah menurut Robbins (2003) adalah teori kepemimpinan neokharismatik. Teori ini terbagi atas tiga kelompok. Pertama, menekankan perilakupemimpin yang simbolik dan menarik secara emosional.

Kedua, berupaya menjelaskan bagaimana para pemimpin menghasilkan komitmen bagi para bawahannya. Ketiga, memandang kepemimpinan sebagai subjek. Menurut Robbins (2003), pada teori neokharismatik terdapat tiga macam kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan kharismatik menurut Robbins (2003), kepemimpinan yang muncul karena atribusi yang diberikan oleh pengikutnya dari kemampuan seorang pemimpin yang heroik. Pemimpin kharismatik memiliki lima ciri yaitu memiliki visi, mau mengambil resiko dalam melaksanakan visi, peka terhadap keadaan lingkungan dan pengikutnya, dan mempunyai perilaku yang tidak biasa. Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Anom (2008), karisma merupakan sebuah atribusi yang berasal dari proses interaktif antara pemimpin dan pengikut. Atribut-atribut karisma antara lain rasa percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara, dan yang penting adalah atribut-atribut dan visi pemimpin relevan dengan kebutuhan pengikut.
2. Kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2003), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatian pada kebutuhan pengembangan diri pengikut, mengubah paradigma pengikut, mengubah paradigma pengikut terhadap masalah dengan cara-cara baru, dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi pengikut dalam pencapaian tujuan. Menurut Anom (2008), pemimpin transformasi merupakan pemimpin yang mengarahkan pengikutnya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi.
3. Kepemimpinan visioner menurut Robbins (2003), kepemimpinan visioner merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, dan atraktif dengan masa depan organisasi. Keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin visioner adalah kemampuan menjelaskan visi kepada orang lain, mampu mengungkapkan visi dalam kepemimpinannya, dan mampu memperluas visi pada konteks kepemimpinan yang berbeda.

2.3 Modal Sosial

2.3.1 Konsep Modal Sosial

Menurut Djohan (2007), modal sosial adalah keadaan yang membuat masyarakat atau sekelompok orang bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Di dalam prosesnya, gerakan itu ditopang oleh nilai dan norma khas, yaitu trust, saling memberi dan menerima, toleransi, penghargaan, partisipasi, kerja sama dan proaktif serta nilai-nilai positif yang dapat membawa kemajuan bersama. Sejalan dengan pendapat Djohan, menurut Eva diintisarikan oleh Djohan (2007), menguraikan tentang pengertian modal sosial sebagai suatu gerakan berupa rangkaian proses interaksi antar manusia yang ditopang oleh jaringan, norma-norma, dan kepercayaan sosial yang memungkinkan efisien dan efektifnya koordinasi dan kerja sama untuk keuntungan dan kebajikan bersama.

Sosial capital adalah sebuah sumber daya yang bernilai yang berfokus pada pemberian manfaat bagi peneliti di berbagai disiplin ilmu dan kalangan institusi pendidikan (Kai-Ping et. al, 2009). Sedangkan menurut Suharto (2006), modal sosial dapat diartikan sebagai sumber daya yang timbul karena adanya interaksi dalam komunitas. Konsep modal sosial menurut Putnam yang diintisarikan oleh Alfiasari et.al (2009), modal sosial didefinisikan sebagai kepercayaan (*trust*), norma sosial (*social norms*), dan jaringan sosial (*Social network*) antara lain:

1. Kepercayaan merupakan salah satu unsur norma sosial yang meliputi kepercayaan terhadap diri sendiri, rekan kerja atau kerabat, atasan, dan terhadap kelompok.
2. Norma sosial merupakan hal-hal yang mengikat dan mengatur anggota organisasi dan biasanya berupa aturan-aturan tertulis, tidak tertulis, dan tradisi yang terdapat pada kelompok.
3. Jaringan sosial merupakan jaring-jaring yang menggambarkan hubungan orang-orang yang ada di sebuah kelompok baik secara langsung maupun tidak langsung. Jaringan sosial biasanya lebih digambarkan berdasarkan sifat karakteristiknya.

2.3.2 Komponen Modal Sosial

Menurut Djohan (2007), komponen yang menjadi ciri khas modal sosial, antara lain:

1. Partisipasi sosial (*social participation*) memiliki tipologi khas sejalan dengan karakteristik dan orientasi kelompok. Partisipasi di dalam kelompok dapat mengangkat kepentingan pihak yang lemah.
2. Resiprositas (*reciprocity*) adalah pola hubungan individu dalam suatu komunitas atau antar komunitas, yang di dalamnya mengandung kebiasaan saling memberi dan menerima.
3. Saling percaya (*trust*) adalah keyakinan bahwa individu lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan bertindak mendukung, serta tidak merugikan diri sendiri dan kelompoknya.
4. Toleransi/penerimaan atas keberagaman (*acceptance of diversity*) biasanya merujuk ke pengertian tentang sikap, tindak-tanduk, atau perilaku yang bermuatan penghormatan, kesalingpengertian, dan apresiasi terhadap keragaman, terutama yang berkaitan dengan suku, ras, gender, umur, jenis pekerjaan, kemampuan intelektual, status sosial ekonomi, kepercayaan, dan agama.
5. Perasaan berharga (*sense of efficacy*) merupakan salah satu penopang modal sosial yang sangat penting. Pengertiannya adalah modal sosial akan terbangun dengan kuat jika suatu komunitas atau kelompok merasa berharga dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi di tengah kelompoknya.
6. Norma dan nilai norma adalah aturan kolektif yang diharapkan dapat dipatuhi dan diikuti oleh anggota masyarakat pada suatu entitas sosial. Sementara itu, nilai adalah suatu ide yang dianggap penting dalam komunitas tersebut.
7. Kerja sama dan proaktif (*cooperation and proactivity*) merupakan kerja sama hanya mungkin tercipta jika individu-individu yang terlibat di dalamnya memiliki tujuan, aspirasi, dan kepentingan yang sama. Selain itu, kerja sama harus terus bergerak serta dituntut kreatif dan aktif.

2.4 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Modal Sosial

Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkat yang berbeda. Pada tingkat individu, misalnya, kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi.

Pemimpin mempunyai perbedaan dalam mengelola organisasinya. Beberapa pemimpin sangat bergantung pada laporan dan dokumen tertentu, sementara lainnya lebih menyukai percakapan dan kontak yang informal. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin juga memiliki perbedaan dalam menilai hasil dalam sebuah organisasi. Beberapa pemimpin berorientasi pada proses, sementara ada pemimpin lainnya yang berorientasi pada hasil. Gaya kepemimpinan di setiap perusahaan juga berbeda tergantung bagaimana visi dan misi dari suatu perusahaan tersebut. Perlunya perhatian khusus terhadap pola kepemimpinan suatu pimpinan di perusahaan agar berjalannya visi serta dapat membantu dan mendorong semangat kerja karyawan di dalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda ini mengharuskan karyawan dan organisasi di dalamnya dituntut untuk saling terbuka dalam bekerja dan percaya satu sama lainnya agar mampu tercapainya visi bersama. Karyawan yang memiliki peran vital di dalam perusahaan harus bekerja dengan profesional agar semua cita-cita perusahaan tercapai. Hal ini perlu peningkatan modal sosial antara karyawan dan pimpinan. Peran kepemimpinan sangat diperlukan untuk pembentukan modal sosial yang dapat dijadikan sebagai pengembangan visi organisasi bersama.

2.5 PLS (*Partial Least Square*)

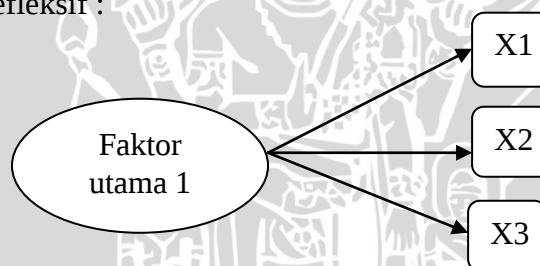
Analisis PLS (*Partial Least Square*) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Ghozali, 2008).

Terdapat dua macam indikator dalam pendekatan PLS (*Partial Least Square*). Indikator pertama adalah indikator refleksif atau *reflective indicator*. *Reflective indicator* adalah indikator yang dianggap dipengaruhi oleh konstruk laten, atau indikator yang dianggap merefleksikan/merepresentasikan konstruk laten. *Reflective indicator* mengamati akibat yang ditimbulkan oleh variabel laten. Indikator kedua adalah indikator formatif atau *formative indicator*. *Formative indicator* adalah indikator yang dianggap mempengaruhi variabel laten. *Formative indicator* mengamati faktor penyebab dari variabel laten.

Ciri-ciri model indikator reflektif :

1. Arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator
2. Antar indikator diharapkan saling berkorelasi (instrumen harus memiliki *internal consistency reliability*)
3. Menghilangkan satu indikator, tidak akan merubah makna dan arti variabel yang diukur
4. Kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat indikator.

Contoh Indikator refleksif :

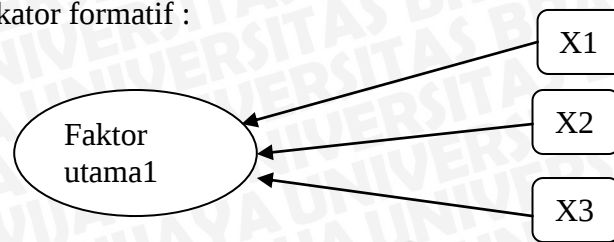


Gambar 1. Indikator Refleksif

Ciri-ciri model indikator formatif :

1. Arah hubungan kausalitas dari indikator ke variabel laten.
2. Antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi (tidak diperlukan uji reliabilitas konsistensi internal).
3. Menghilangkan satu indikator berakibat merubah makna dari variabel laten.
4. Kesalahan pengukuran berada pada tingkat variabel laten (zeta).

Contoh Indikator formatif :



Gambar 2. Indikator Formatif

Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan. Dalam pengujian model dengan menggunakan PLS, terdapat tujuh langkah yang akan ditempuh, sebagai berikut : (Ghozali,2008)

1. Merancang model struktural (*inner model*)

Model struktural merupakan model yang menghubungkan antar variabel laten.

2. Merancang model pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran atau *measurement model* adalah model yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Dasar perancangan model dalam PLS juga dapat didasarkan pada teori, penelitian empiris sebelumnya.

3. Mengkonversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan

Pada langkah ini diagram jalur dikonversikan ke dalam persamaan. Persamaan yang akan dibangun terdiri dari:

- a. Persamaan-persamaan struktural (*structural equation*). Persamaan ini digunakan untuk menyatakan hubungan antar variabel.
- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*). Persamaan ini digunakan untuk menghubungkan indikator dengan variabel latennya.

4. Estimasi: Koef. Jalur, *Loading* dan *Weight*

Pendugaan parameter:

- a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten.
- b. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten (koefisien jalur) dan antara variabel laten dengan indikatornya (*loading*).
- c. Berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

6. Evaluasi *Goodness of Fit*

- a. *Outer model* refleksif

Uji validitas

- 1) Nilai *convergent validity* atau nilai *loading factor* per indikator $> 0,70$. Namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Jika nilainya di bawah nilai ini maka indikator harus dikeluarkan atau digantikan.
- 2) Nilai *average variance extracted* (AVE) $> 0,50$, maka konstruk valid.
- 3) *Discriminant validity* dengan melihat akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) dibandingkan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) $>$ korelasi antar konstruk maka diskriminan validitinya baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *cronbachs alpha* dan nilai *composite reliability*. Bila nilai *cronbachs alpha* $> 0,70$ dan nilai *composite reliability* $\geq 0,070$ maka variabel laten (konstruk) dianggap reliabel atau dapat dipercaya hasilnya.

b. Inner model:

1) R-Square

Menunjukkan koefisien determinasi. Sejauh mana suatu konstruk (variabel laten) mampu menjelaskan model struktural. Nilai *R-Square* yang akan dilihat adalah dari variabel independen.

2) Q-Square

Menunjukkan nilai *predictive relevance*, yaitu seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.