

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram (2008) kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Objek merupakan orang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah karyawan Hotel Yusro Jombang dengan jumlah 37 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data.

3.2 Data dan Sumber Data

Data merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Data digunakan sebagai suatu alat untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun sebagai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh penulis dari sumber data selama melakukan penelitian di lapangan (Sugiono, 2011). Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner/angket kepada seluruh karyawan Hotel Yusro Jombang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini (Sugiyono, 2011). Data sekunder yang didapatkan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah data yang diperoleh dari arsip , dokumen, ataupun catatan - catatan dari Hotel Yusro Jombang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket (Pernyataan)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan atau survei dengan menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pernyataan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian dan diukur dengan menggunakan skala pengukuran likert. Angket ini bersifat tertutup responden diberi alternatif pilihan

jawaban pada setiap pertanyaan. Angket ini disusun secara terstruktur untuk memperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan Hotel Yusro Jombang.

2. Wawancara

Metode wawancara digunakan peneliti sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal - hal dari responden yang lebih mendalam, wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang bersangkutan atau bagian kepegawaian, atau karyawan yang terkait dalam perolehan informasi tentang data yang dibutuhkan.

3. Observasi

Pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian yang berfungsi sebagai data sekunder yang fungsinya untuk mengamati data primer.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh dari buku, jurnal, data profil Hotel Yusro Jombang, struktur organisasi dan informasi yang diperoleh dari internet yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Dokumentasi biasanya dipakai dengan tujuan untuk melengkapi catatan atau lampiran – lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Yusro Jombang sebanyak 37 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah karyawan Hotel Yusro Jombang yaitu sebesar 37 orang karyawan. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2011) skala pengukuran variabel merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena suatu objek

(Sugiyono, 2011:165). Untuk setiap item pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima dari hasil yang terendah sampai yang tertinggi mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian sangat tidak setuju. Selain itu dalam penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan singkat mengenai data diri responden. Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Jawaban Angket

No.	Jenis Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011:166)

3.6 Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian

3.6.1 Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas atau independen yaitu Displin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2). Serta satu variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.6.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan Hotel Yusro Jombang. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari mangkunegara (2005:67) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja : Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas kerja : Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Kerjasama : Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung jawab : Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
5. Inisiatif : Keinginan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

3.6.1.2 Disiplin Kerja Kerja

Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2014) disiplin kerja mempunyai beberapa indikator adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui tidak adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu bertindak dengan hati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

3.6.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Motivasi Kerja Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need) Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (safety need) Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (social-need) Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need) Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need) Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Pada tabel dibawah ini akan diringkas mengenai indikator dan kisi – kisi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel penelitian	Indikator	Kisi – kisi pernyataan
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2005)	1. Kuantitas	(Y1.1) Ketepatan untuk menyelesaikan tugas
	2. Kualitas Kerja	(Y1.2) Selalu berusaha menunjukkan hasil yang di capai ketelitian dan keterampilan
	3. Kerjasama	(Y1.3) Mampu bekerja sama dengan seluruh Karyawan
	4. Tanggung Jawab	(Y1.4) Menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya
	5. Inisiatif	(Y1.5) Kemampuan dalam mengambil risiko dan membuat suatu keputusan

Variabel penelitian	Indikator	Kisi – kisi pernyataan
Disiplin Kerja (X1) Veithzal Rivai (2014)	1. Kehadiran	(X1.1) Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja perusahaan
	2. Ketaatan pada peraturan	(X1.2) Saya selalu taat dalam peraturan perusahaan
	3. Ketaatan pada standar kerja	(X1.3) Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan

	4	Tingkat kewaspadaan tinggi	(X1.4) Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti setiap melakukan pekerjaan
	5	Bekerja etis	(X1.5) Saya selalu bertingkah laku sopan dan santun terhadap seluruh karyawan perusahaan
Motivasi Kerja (X2) Sofyandi dan Garniwa (2007)	1.	Kebutuhan Fisiologis	(X2.1) Kebutuhan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan
	2.	Kebutuhan rasa aman	(X2.2) Karyawan mendapatkan Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja. jaminan akan kelangsungan pekerjaannya
	3.	Kebutuhan sosial	(X2.3) Terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan lainnya
	4.	Kebutuhan penghargaan	(X2.4) Memiliki Semangat untuk meraih prestasi kerja
	5	Kebutuhan aktualisasi diri	(X2.5) Memiliki keinginan untuk maju menunjukkan potensi diri

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu angket. Angket dapat dikatakan valid apabila angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011: 121). Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment pada Corrected item Total Correlation dengan bantuan software SPSS untuk menguji validitas. Teknik ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai korelasi yang overestimasi.

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Setiaji (2009:48) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Cara untuk mengukur validitas menggunakan rumus Person Correlation sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja jaryawan, dan pengalaman kerja dengan poduktivitas kerja karyawan

- X = Skor tiap item
 Y = Skor total
 n = Banyaknya sampel

Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,81	0,3	Valid
	X1.2	0,871	0,3	Valid
	X1.3	0,851	0,3	Valid
	X1.4	0,755	0,3	Valid
	X1.5	0,74	0,3	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,696	0,3	Valid
	X2.2	0,812	0,3	Valid
	X2.3	0,742	0,3	Valid
	X2.4	0,684	0,3	Valid
	X2.5	0,754	0,3	Valid

Lanjutan Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,813	0,3	Valid
	Y.2	0,876	0,3	Valid
	Y.3	0,84	0,3	Valid
	Y.4	0,734	0,3	Valid
	Y.5	0,769	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung untuk semua butir pernyataan sudah lebih dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang terdapat pada variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja,

dan Kinerja karyawan dalam uji validitas adalah valid, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Setiaji (2009:48).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir – butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (α) > 0.6 maka dapat dikatakan instrument tersebut reliabel, sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha < 0.6 maka instrument tidak reliabel (Ghozali (2012)). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap karyawan pada Hotel Yusro Jombang sebanyak 50 karyawan. Hasil dari pengujian ini akan di hitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS (Statistical Package For Sosial Sciences). Berikut adalah rumus untuk uji reliabilitas :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha^2 t} \right)$$

r_n = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \alpha b^2$ = jumlah varian butir

$\alpha^2 t$ = varian total

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,816	0,6	Reliabel
X2	0,804	0,6	Reliabel
Y	0,816	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha dari masing – masing variabel telah lebih besar dari 0,6 maka instrument dikatakan reliabel seperti yang dikemukakan oleh Ghozali (2012).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011) Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Dalam metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

Rentang skor = nilai skor tertinggi – nilai skor terendah
 Jumlah kategori

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga interpretasi skor menurut Sudjana (2005) sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = sangat rendah/buruk

1,9 – 2,6 = rendah/buruk

2,7 – 3,4 = cukup

3,5 – 4,2 = tinggi/baik

4,3 – 5,0 = sangat tinggi/baik

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi tersebut dilakukan secara random. Analisis ini dinamakan statistik probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability).

3.8.2.1 Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2012). Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Hair J.F. et.al, 2006). Bentuk persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Displin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

α = Konstanta

β = Parameter koefisien regresi variabel bebas

e = error

3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik ini bertujuan agar menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau

sama dengan kenyataan (Hasan, Iqbal, 2002). Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menurut Ghozali (2012), meliputi :

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas atau di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson (d) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L).

Tabel 3.3 Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_L < d < 4$

Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : Ghozali:2012

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji-t

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2012). Rumus uji t menurut Sugiyono (2011) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = nilai uji – t

r = korelasi parsial

n = jumlah sampel

r² = koefisien determinasi

Adapun kriteria Uji-t sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji - R² (Koefisien Determinasi)

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent, atau sejauh mana kontribusi variabel independent mempengaruhi variabel dependent (Bawono : 2006, 92). Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi (%) pengaruh keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan melihat (R²) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi (R²) semakin mendekati 1 maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependent (Bawono : 2006,92-93). Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi (Sugiyono, 2015) adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien Deterinasi

R² = Kuadrat koefisien korelasi berganda.