

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan yang akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan model penelitian. Dalam penelitian ini, menggunakan dua variabel independen (X1) *perceived organizational support* dan (X2) karakteristik pekerjaan serta satu variabel dependen (Y) *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. 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 *perceived organizational support* dan karakteristik pekerjaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondennya diberikan beberapa pertanyaan berupa kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan menggunakan statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan program SPSS 21. Serta penelitian ini menggunakan uji hipotesis yaitu uji T dan koefisieni determinasi ( $R^2$ ).

## 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

### 3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Sebagaimana yang telah diuraikan, bahwa penelitian ini menggunakan variabel yaitu :

- a. Variabel terikat atau variabel dependent (Y)

Variabel independent merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independent (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang ekstra-peran (*role-extra behavior*) yang mana artinya tindakan perilaku individu seorang karyawan namun perilaku ini dilakukan sebenarnya bukan tuntutan atau kewajibannya. Berdasarkan pengembangan dari (Podsakoff et al., 1990) pengukuran ini terdapat 5 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya:

1. *Altruism* (Perilaku membantu)

Perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerja dalam suatu organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

2. *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

3. *Courtesy* (Adab)

Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dan informasi yang diperlakukan kepada rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

4. *Civic Virtue* (Kepentingan Umum)

Terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi.

5. *Conscientiousness* (Kesadaran)

Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat dan peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan memelihara internal.

b. Variabel Bebas (X1): *perceived organizational support* (X1)

*Perceived organisasi support* adalah pemikiran karyawan merasa didukung dan dihargai setiap kontribusi yang diberikan. Rhoades & Eisenberger (2002) mengidentifikasi terdapat indikator persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan adalah tentang bagaimana organisasi memperlakukan karyawan secara adil dalam bekerja. Pemberitahuan informasi yang jelas terkait kebijakan organisasi dan organisasi memperhatikan masukan karyawan

2. Dukungan atasan

Karyawan memiliki pandangan umum tentang seberapa besar atasan menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Perhargaan diberikan oleh organisasi sebagai wujud rasa terimakasih atas kinerja yang dicapai karyawan berupa : promosi jabatan, gaji dan pengakuan. Tidakan tersebut ditujukan agar karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi kerja yang harmonis akan menyebabkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Variabel Bebas (X2): Karakteristik Pekerjaan (X2)

Karakteristik pekerjaan adalah suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya. Pengukuran ini diadaptasi dari bentuk revisi survei diagnostik (Hackman & Oldham, 1980) yang menyatakan terdapat indikator inti dalam karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Variasi Keterampilan (*Skill Variety*)

Variasi keterampilan adalah tingkat dimana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai keragaman tinggi ini akan membuat karyawan menggunakan beberapa

keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan tugasnya. Pekerjaan yang beragam dipandang lebih menantang karena mencakup beberapa jenis pekerjaan. Pekerjaan seperti ini menghilangkan rasa kemonotonan yang timbul dari sikap aktivitas yang berulang. Selain itu keragaman keterampilan akan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi para pekerja, karena para pekerja dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara berbeda.

2. **Prosedur dan Ketegasan Tugas (*Task Identity*)**

Tingkat dimana suatu pekerjaan itu memerlukan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat diidentifikasi. Gerakan manajemen ilmiah masa lampau yang telah menimbulkan pekerjaan yang terlalu dispesialisasikan dan rutinitas para karyawan mengerjakan bagian kecil dari pekerjaan sehingga para karyawan tidak dapat mengidentifikasikan salah satu hasil kerja dengan upaya mereka sendiri. Para karyawan tidak dapat memiliki rasa menyelesaikan atau tanggung jawab terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

3. **Kepentingan Tugas (*Task Significant*)**

Tingkat dimana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. Dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.

4. **Tanggung Jawab (*Autonomy*)**

Tingkat atau keadaan dimana sesuatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri. Pekerjaan yang mempunyai otonomi mendorong karyawan menggunakan kemampuan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Umpan Balik (*Feedback*)

Tingkat dimana karyawan mendapat umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya. Umpan balik mengacu pada informasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan. Umpan balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, pimpinan, atau rekan kerja lainnya. Gagasan atau kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan sangat penting dan berarti bagi karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi mereka, karena mereka menyadari bahwa prestasi itu memang berbeda-beda, dan agar dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian.

**Tabel 3.1 Operasional dan Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Organizational Citizenship Behavior</b> Podsakoff et al., (1990)	1. <i>Altruism</i>	1. Senang membantu senang membantu teman bekerja 2. Senang membantu memberikan arahan 3. Bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja
	2. <i>Sportmanship</i>	1. Tidak megeluh 2. Bersikap biasa 3. Bersikap positif
	3. <i>Courtesy</i>	1. Mempertimbangkan dampak dari suatu tindakan 2. Memberi informasi 3. Menghindari terjadinya perselisihan 4. Bersikap menghargai
	4. <i>Civic Virtue</i>	1. Aktif dalam hal pekerjaan 2. Menerima saran yang inovatif 3. Peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan
	5. <i>Conscientious</i>	1. Mematuhi peraturan 2. Disiplin 3. Efisiensi 4. Menjaga kebersihan dan kerapian
<b>Perceived Organizational Support</b> Rhoades & Eisenberger (2002)	1. Keadilan	1. Organisasi memberitahukan informasi yang jelas terkait kebijakan 2. Organisasi memperlakukan karyawan adil dalam bekerja 3. Menghargai setiap masukan karyawan
	2. Dukungan atasan	1. Memberi motivasi terhadap karyawan 2. Peduli terhadap permasalahan karyawan 3. Peduli dengan kesejahteraan karyawan
	3. Penghargaan dan kondisi kerja	1. Promosi jabatan 2. Pemberian tunjangan 3. Membuat kondisi kerja yang menarik
<b>Karakteristik Pekerjaan</b> Hackman & Oldham (1980)		Membutuhkan variasi aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan mulai awal sampai akhir.
		Mementingkan pekerjaan pada perusahaan
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah dari perusahaan

### 3.3 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017).



Dengan skala likert, maka variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan-pertanyaan (Sugiyono, 2017). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari tertinggi sampai terendah.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 3.2 Instumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Pada penelitian responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Unipdu Medika yang berjumlah 32 orang.

### **3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Melihat dari jumlah populasi 32 perawat, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 32 responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 14 perawat dan S1 sebanyak 18 perawat.

## **3.5 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data**

### **3.5.1 Jenis dan Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2017) Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner adalah angket yang dibagikan kepada karyawan untuk mengisi sesuai dengan jawaban yang sudah tersedia.
2. Data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpulan data atau pihak luar.

### **3.5.2 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut

(Sugiyono, 2017) adalah sebagai berikut:

a. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b. Kuesioner/Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi (Pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam lainnya.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus di perusahaan.

### **3.6 Uji Instrumen**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pernyataan pada angket tersebut valid atau tidak. Validitas suatu butir pernyataan dapat dilihat

pada output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected-Item Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Menurut (Ghozali, 2018) untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi sebagai dasar pengambilan keputusan valid tidaknya pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Apabila korelasi  $r$  lebih besar dari 0,30 maka item pernyataan dari kuesioner dianggap valid.
2. Apabila korelasi  $r$  kurang dari 0,30 maka item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid dan harus dikoreksi atau dihapus.

Hasil uji validitas dari masing-masing item pernyataan pada setiap variabel yang peneliti lakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 21 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas**

No Item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	<i>Perceived Organizational Support</i>	0.614	0,30	Valid
2		0.548	0,30	Valid
3		0.613	0,30	Valid
4		0.553	0,30	Valid
5		0.490	0,30	Valid
6		0.492	0,30	Valid
7		0.626	0,30	Valid
8		0.446	0,30	Valid
9		0.423	0,30	Valid
1	Karakteristik Pekerjaan	0.655	0,30	Valid
2		0.586	0,30	Valid
3		0.753	0,30	Valid
4		0.694	0,30	Valid
5		0.614	0,30	Valid
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.553	0,30	Valid
2		0.707	0,30	Valid
3		0.717	0,30	Valid
4		0.378	0,30	Valid
5		0.504	0,30	Valid
6		0.448	0,30	Valid
7		0.255	0,30	Tidak Valid
8		0.581	0,30	Valid
9		0.515	0,30	Valid
10		0.500	0,30	Valid
11		0.369	0,30	Valid
12		0.348	0,30	Valid
13		0.222	0,30	Tidak Valid
14		0.615	0,30	Valid
15		0.452	0,30	Valid
16		0.386	0,30	Valid
17		0.441	0,30	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.3 telah dilakukan analisis dan terlihat bahwa 31 item pernyataan yang diberikan kepada 32 responden ditemukan nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 (*R*tabel) yang berarti valid. Namun, pada item pernyataan 7 dan 13 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* nilai *pearson correlation* kurang dari 0,30 (*R*tabel) yang berarti tidak valid. Jadi, untuk item pernyataan 7 dan 13 tidak sesuai pada penelitian ini dan item tersebut harus dihapus.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang dipergunakan untuk mengukur angket indikator dari variabel. Menurut (Sugiono, 2013), reliabilitas merupakan instrumen yang dipergunakan berulang-ulang dalam pengukuran objek yang sama dan dihasilkan data yang sama. SPSS menyediakan alat pengukuran keandalan untuk menentukan tingkat kepercayaan data. Menurut (Ghozali, 2021) dalam uji reliabilitas standart untuk menentukan koefisien *Alpha Cronbach*, jika koefisien *Alpha Cronbach* > 0,6 maka kuesioner dianggap reliabel dan apabila koefisien *Alpha Cronbach* < 0,6 maka kuesioner dianggap tidak reliabel.

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r^{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2} \right)$$

$r^{11}$  = reliabilitas yang kecil

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum t^2$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

$t^2$  = varians total

**Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah item pernyataan	Alpha Cronbach	Batas Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X1)</i>	9	0.760	0.60	Reliabel
		0.691		
		0.681		
Karakteristik Pekerjaan (X2)	5	0.848	0.60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	17	0.796	0.60	Reliabel
		0.626		Reliabel
		0.669		Reliabel
		0.492		Tidak Reliabel
		0.686		Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan jumlah item 9,5,17 pernyataan memiliki *Alpha Cronbach* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Namun, pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada dimensi *civic virtue* memiliki *Alpha Cronbach* dibawah 0,60 yang mana artinya tidak reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017), Teknik analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

1,0 – 1,8	= Buruk sekali / Rendah sekali
1,81 – 2,6	= Buruk/ Rendah
2,61 – 3,4	= Cukup /(Cukup rendah/cukup tinggi)
3,41 – 4,2	= Baik / Tinggi
4,21 – 5,0	= Sangat Baik / Sangat Tinggi (Sudjana, 2005)

### 3.7.2 Analisis Kuantitatif (Inferensial)

Analisis kuantitatif adalah analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa data dapat menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mempermudah menarik kesimpulan.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan



antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu *Perceived Organizational Support* (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

A : Konstanta

b1 : Koefisien regresi antara POS dengan OCB

b2 : Koefisien regresi antara karakteristik pekerjaan dengan OCB

X1 : Variabel *Perceived Organizational Support* (POS)

X2 : Variabel Karakteristik Pekerjaan

e : Error

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*).

Jika terdapat heteroskedastisitas maka varian tidak konstan sehingga dapat

menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2009) meliputi uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas, dan uji Autokorelasi.

### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov smirnov. Pengujian normalitas data menurut (Ghozali, 2018). 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 tidak normal

### **3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas berarti ada dua atau lebih variabel  $x$  yang memberikan informasi yang sama tentang variabel  $Y$ . Jika  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinieritas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Henry, 2012). Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*),

kriteria suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai standar error dan koefisien beta regresi parsial bahwa nilai standar error kurang dari satu. Selanjutnya pastikan lagi dengan nilai rentang *upper* dan *lowerbound confidence* interval, apakah lebar atau sempit dengan melihat nilai VIF disekitar angka 1 dan besaran nilai toleransi mendekati 1.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas. Untuk menentukan suatu data terjadi heteroskedastisitas atau tidak disampaikan oleh Ghozali (2009) yang menyatakan bahwa :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik (point-point) yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut (Ghozali, 2018) bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji *durbin watson* dengan menggunakan nilai *durbin watson* (D-W). Secara umum yang menjadi dasar kriteria mengenai angka D-W untuk mendeteksi autokorelasi, yaitu :

- a. Jika  $0 < d < d_l$ , Maka terjadi auto korelasi positif.
- b. Jika  $d_l \leq d \leq d_u$ , maka tidak ada kepastian terjadi auto korelasi atau tidak.
- c. Jika  $4 - d_l < d < 4$ , maka terjadi auto korelasi negatif.
- d. Jika  $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- e. Jika  $d_u < d < 4 - d_u$ , maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negative

### 3.8.5 Uji T

Digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Uji parsial juga dapat disebut dengan uji hipotesis, yaitu kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Cara mendeteksi hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima & jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.
- b. Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima & jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka

hipotesis ditolak.

### **3.8.6 Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi merupakan rasio variabilitas nilai yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).