

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik serta pengumpulan data dengan mengontrol fenomena yang diamati oleh penulis. Menurut Sugiono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiono (2016) *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variable lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng dengan metode pengumpulan data menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data pokok. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data diolah dan diuji dengan menggunakan SPSS.

Lokasi dalam penelitian ini berada di Jl. A Yani, Jombang, Kec Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah bulan April sampai dengan Agustus 2022.

## **3.2 Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini terdapat 3 macam variabel yaitu budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

### **3.2.1. Variabel Independen**

#### **3.2.1.1. Budaya Organisasi (X1)**

Menurut Luthans (2011) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang memungkinkan anggota-anggota untuk memahami peran mereka dalam organisasi dan norma-norma organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai dan keyakinan bersama untuk diterapkan dan memungkinkan dianut oleh anggota-anggota organisasi untuk dapat dipahami peran mereka di dalam

sebuah organisasi. Budaya organisasi dukur dengan skala yang dikembangkan oleh Van den Berg dan Wilderom (2004) sebagai berikut :

1. Otonomi (*autonomy*)

Hal ini mencerminkan tingkat kebebasan dan pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan dalam organisasi. Hal ini memainkan peran penting dalam membuat karyawan merasa terlibat dan dihargai.

2. Orientasi eksternal (*external orientation*)

Organisasi bersifat responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Ini menandakan tingkat dan ketepatan dengan mana sebuah organisasi merespon perubahan dalam lingkungan eksternal. Karyawan menganggap ini sebagai dimensi penting yang mencerminkan *proactiveness*, pandangan jauh ke depan, dan ketangkasan organisasi.

3. Kerjasama antar departemen (*interdepartmental co-operation*)

Mengacu pada sejauh mana departemen yang berbeda dalam suatu organisasi saling membantu yang bertujuan untuk kelancaran organisasi. Hal ini meningkatkan rasa aman dan memiliki pada diri karyawan dengan organisasi.

4. Orientasi sumber daya manusia (*human resources orientation*)

Berkaitan dengan berbagai kebaikan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dimensi ini merefleksikan filosofi bagaimana organisasi memperlakukan para karyawannya. Hal ini mendefinisikan kepercayaan dan respect yang dimiliki organisasi terhadap karyawannya.

5. Orientasi peningkatan (*improvement orientation*)

Sejauh mana organisasi berusaha untuk berkembang dan berinovasi dengan memberikan karyawan fleksibilitas dan memberdayakan karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan. Karyawan dapat berkembang dalam organisasi ketika karyawan diijinkan untuk membuat kesalahan, belajar, dan terus menerus untuk melakukan perbaikan.

#### **3.2.1.2. Kepuasan Kerja (X2)**

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya atau keadaan tidak menyenangkan di mana seseorang menghadapi pekerjaannya, sikap ini

dicerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja diukur dengan skala pengukuran *Job satisfaction Survey* yang dikembangkan oleh Spector (1994) yang meliputi :

1. Gaji (*Pay*)

Jumlah yang diterima dan keadilan penggajian

2. Promosi (*Promotion*)

Kesempatan dan keadilan untuk promosi atau kenaikan jabatan

3. Supervisi (*Supervision*)

Kompetensi manajerial yang dimiliki dari seseorang supervisor dan bagaimana perilakunya terhadap bawahannya.

4. Manfaat /Tunjangan (*Benefit*)

Kelebihan yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawannya.

5. Penghargaan (*Contingent rewards*)

Perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawan

6. Prosedur Operasional (*Operating procedures*)

Peraturan dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawannya.

7. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Menerima kompetensi rekan kerja dan senang berkerjasama dengan mereka.

#### 8. Sifat kerja (*Nature of work*)

Menyukai tugas-tugas yang diberikan

#### 1. Komunikasi (*Communication*)

Berbagi informasi yang baik antar karyawan, atasan dan bawahan maupun perusahaan terhadap karyawan baik secara lisan maupun tulisan.

### 3.2.2. Variabel Dependen

#### 3.2.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sedarmayanti (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka tujuan organisasi. Hasibuan (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil sebuah pencapaian kinerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Diukur dengan indikator menurut Koopmans *et al.*, (2011) sebagai berikut:

#### 1. Performansi tugas (*task performance*)

Kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan utama atau inti tugas-tugas substantif atau teknis yang telah

ditugaskan kepadanya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual (*contextual performance*)

Perilaku positif yang dapat mendukung iklim bekerja dalam lingkungan organisasi, seperti kekuatan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan kolaborasi dan team work, kemampuan komunikasi, kreatifitas dan inisiatif bekerja, metode bekerja, budaya open minded (menerima masukan dan kritik), dan peduli akan kualitas.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif (*counterproductive work behavior*)

perilaku yang bersifat negatif dan bertolak belakang atau kontraproduktif terhadap iklim pekerjaan. Karena perilaku ini cenderung ke arah negatif, maka perilaku ini cenderung bertentangan dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktivitas.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>		1. Otonomi ( <i>autonomy</i> )	X1.1 Perusahaan saya memiliki nilai-nilai etika yang dapat membantu membedakan yang benar dari yang salah
		2. Orientasi eksternal ( <i>external orientation</i> )	X1.2 Perusahaan saya memiliki keunggulan dibanding pesaing lokal lainnya.

		3. Kerjasama antar departemen ( <i>interdepartmental co-operation</i> )	X1.3	Saya saling bertukar informasi antar departemen yang berguna bagi kemajuan perusahaan.
		4. Orientasi sumber daya manusia ( <i>human resources orientation</i> )	X1.4 X1.5	Perusahaan sangat memperhatikan penilaian kinerja terhadap staf. Karyawan memperoleh informasi yang berguna tentang kinerja mereka
		5. Orientasi peningkatan ( <i>improvement orientation</i> )	X1.6	Karyawan secara aktif mencari peluang yang dapat meningkatkan daya saing organisasi
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>		1. Gaji	X2.1	Saya merasa digaji dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang dilakukan
		2. Promosi	X2.2	Apabila melakukan pekerjaan dengan baik, saya memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan
		3. Supervisi	X2.3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya
		4. Benefit	X2.4	Tunjangan yang kami terima sama baiknya dengan penawaran organisasi lain
		5. Penghargaan	X2.5	Ketika melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang seharusnya diterima
		6. Prosedur	X2.6	Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa terhalang atauran manajemen
		7. Rekan Kerja	X2.7	Rekan kerja saya menyenangkan
		8. Sifat Kerja	X2.8	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya
		9. Komunikasi	X2.9	Komunikasi yang terjalin di perusahaan ini tampak baik
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Performasi tugas (Task performance)	1. Kuantitas	Y1 Y2	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.
		2. Kualitas	Y3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien
		3. Keterampilan Kerja	Y4	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya
		4. Pengetahuan pekerjaan	Y5	Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru
	2. Kinerja kontekstual	5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Y6	Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai



	( <i>contextual performance</i> )	6. Kreatifitas	Y7	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan
	3. Perilaku kerja yang tidak produktif ( <i>counterproductive work behavior</i> )	7. Perilaku Kontraproduktif	Y8	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan
			Y9	Saya cenderung membesarkan masalah di tempat kerja

Sumber : Van den Berg dan Wilderom (2004), Spector (1994), Koopmans et al.,(2011)

### 3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Untuk keperluan analisis kuantitatif maka item instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Skala Pengukuran**

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

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.4 Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 32 karyawan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng.

**Tabel 3. 3**  
**Populasi Karyawan**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Pimpinan Cabang	1
Operasional	1
Legal	2
Kepala Kas	2
Marketing AO	7
Marketing FO	9
CS	3
Teller	3
Driver	2

*Sumber: HRD PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng*

### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. BPR Syariah Lantabur sebanyak 32 karyawan.

### 3.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan PT BPR Syariah Lantabur yang berjumlah 32 karyawan.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder.

#### **3.5.1. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2016). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng

#### **3.5.2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh berupa arsip atau dokumen dari PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan beberapa teknik yaitu:

#### **3.6.1. Kuesioner (*angket*)**

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner (*angket*) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya,

### **3.6.2. Dokumentasi**

Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer perusahaan mengenai sejarah perusahaan dan data jumlah karyawan tetap yang ada di perusahaan.

### **3.6.3. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016) wawancara adalah teknik pengumpulan data 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 atau kecil.

### **3.6.4. Observasi**

Menurut Sugiyono (2016) Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai biologis dan psikologis. Teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar.

## **3.7 Uji Instumen**

### **3.7.1. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2016) uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur data yang bisa menunjukkan bahwa data tersebut valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Untuk mengukur uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = korelasi  
 x = variabel independen  
 y = variabel dependen

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation* dengan bantuan SPSS. Pengambilan keputusan dalam uji validitas *Corrected Item Total Correlation* pada signifikansi 5% didasarkan dengan ketentuan sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan valid tidaknya pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung > r kritis 0,30 maka butir soal kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung < r kritis 0,30 maka butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid.

Pada tabel 3.4 terdapat hasil pengujian uji validitas variabel penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	R hitung	Standar Valid	keterangan
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	X1.1	0,667	0,30	Valid
	X1.2	0,521	0,30	Valid
	X1.3	0,491	0,30	Valid
	X1.4	0,560	0,30	Valid
	X1.5	0,497	0,30	Valid
	X1.6	0,534	0,30	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	X2.1	0,645	0,30	Valid
	X2.2	0,701	0,30	Valid
	X2.3	0,454	0,30	Valid
	X2.4	0,586	0,30	Valid
	X2.5	0,586	0,30	Valid
	X2.6	0,445	0,30	Valid
	X2.7	0,622	0,30	Valid
	X2.8	0,616	0,30	Valid
	X2.9	0,501	0,30	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0,599	0,30	Valid
	Y2	0,447	0,30	Valid
	Y3	0,549	0,30	Valid
	Y4	0,575	0,30	Valid
	Y5	0,435	0,30	Valid
	Y6	0,491	0,30	Valid
	Y7	0,552	0,30	Valid
	Y8	0,558	0,30	Valid
	Y9	0,834	0,30	Valid

*Sumber : Data Primer (diolah), 2022*

Berdasarkan tabel 3.4 diatas dengan jumlah responden 32 karyawan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng yang menunjukkan variabel budaya organisasi (X1) yang mempunyai 6 item pernyataan yang valid, variabel kepuasan kerja (X2) yang mempunyai 9 item pernyataan yang valid dan kinerja karyawan yang mempunyai 9 item pernyataan yang valid. Item valid dinyatakan karena r hitung  $> 0,30$ .

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016) uji reliabilitas merupakan alat ukur kuisioner dan hasil pengukuran indikator dari variabel atau konstruk. Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan cara uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Berikut adalah rumus untuk *Cronbach Alpha* :

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

Keterangan :

$r_n$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pernyataan

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

$a^2 t$  = varian total

Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka item variabel dinyatakan reliabel atau reliabilitas tinggi.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,754	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,743	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel 3.5 pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja

karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60 dapat dinyatakan bahwa indikator dalam kuesioner tersebut reliabel. Dengan demikian bahwa item – item indikator digunakan layak sebagai alat ukur.

### 3.8 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membentuk kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Perhitungan analisis deskriptif ini menggunakan rumus dengan nilai bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, untuk mengetahui kategori rata-rata skor sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{nilai skor tertinggi}-\text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor menurut Sudjana (2005) sebagai berikut:

**Tabel 3. 6**  
**Range Skor**

<b>Range</b>	<b>Keterangan</b>
1,0 – 1,8	Sangat rendah / sangat buruk
>1,8 – 2,6	Rendah / buruk
>2,6 – 3,4	Cukup
>3,4 – 4,2	Tinggi / baik
>4,2 – 5,0	Sangat tinggi / sangat baik

*Sumber : Sudjana (2005)*

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1. Analisis Regresi Liner Berganda



Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan

- Y = kinerja karyawan
- a = intercept (*konstanta*)
- b<sub>1</sub> = koefisien regresi untuk X1
- b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk X2
- X1 = budaya organisasi
- X2 = kepuasan kerja
- e = nilai residu

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.10.1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. 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.
3. Menggunakan diagram histogram
4. Menggunakan diagram grafik normal P-P Plot.

### 3.10.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). 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.

### 3.10.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterodastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heterodastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu 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 nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.10.4. Uji Autokorelasi

Ghozali (2011) uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu cross sectional. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (*Durbin Watson*), dengan menggunakan nilai *durbin watson* hitung (d) dengan nilai *durbin watson* tabel, yaitu batas atas (dU) dan batas bawah (dL). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $0 < d < dL$ , maka terjadi autokorelasi positif.
2. Jika  $dL \leq d \leq dU$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3. Jika  $4-dL < d < 4$ , maka terjadi autokorelasi negatif.
4. Jika  $4-dU \leq d < 4-dL$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
5. Jika  $du < d < 4-dU$ , maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 dan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai tabel. Dasar pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung}$  dengan signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis diterima
2. Jika  $t_{hitung}$  dengan signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis ditolak

#### 3.11.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2011) menyatakan bila  $R^2$  mendekati 1 (100%) maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis

regresi yang diperoleh. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi.