

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif, dengan metode (*explanatory research*), termasuk penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Populasi dan sampelnya adalah karyawan bagian divisi perawat itu sendiri, Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi.

Analisis data menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu responden diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk angket, dengan demikian sumber datanya adalah datanya adalah data primer yaitu diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji instrument menggunakan Uji validitas dan Uji Reliabilitas, dari kedua jenis penelitian ini dipilih untuk mengungkapkan suatu kemampuan instrument menjadi sasaran pokok pengukuran dan memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji Asumsi Klasik dengan menggunakan Uji Heteroskedastisitas dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha

untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang diantara variabel yang diteliti tersebut.

### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran variabel**

Identifikasi variabel perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan acuan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

#### **1. Dependent variabel ( variabel terikat )**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh independent variabel (variabel bebas). Dalam penelitian ini sebagai variabel terikat yaitu Keterikatan Karyawan (Y)

#### **2. Independent variabel (variabel bebas)**

Variabel bebas adalah variabel yang diduga secara bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent variabel), yaitu persepsi dukungan organisasi ( X1) dan keterlibatan kerja (X2). Penelitian ini melibatkan dua variabel dimana terdapat dua variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi (X1) dan keterlibatan kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu keterikatan karyawan (Y).variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Keterikatan Karyawan (Y)**

Adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan vigor (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), dedication

(berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan absorption (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

Dimensi keterikatan karyawan menurut Schaufeli & Bakker (2010) sebagai berikut:

### 1. **Vigor ( Semangat )**

Kekuatan dikarakteristikan dengan energy dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan biasanya memiliki energy dan stamina tinggi serta bersemangat ketika berkerja. Sedangkan individu dengan skor rendah pada aspek kekuatan memiliki tingkat energy semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

### 2. **Dedication (Dedikasi )**

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek dedikasi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

### 3. Absorption (Keasyikan)

Absorpsi atau keasyikan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek absorpsi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

### 2. Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Persepsi dukungan organisasi adalah penilaian karyawan kepada perusahaan atas kontribusi yang diberikan untuk kesejahteraan karyawan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat indikator persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

#### 1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan.

#### 2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

#### 3. Penghargaan organisasi

Sebuah pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawannya.

### 3. Keterlibatan Kerja (X2)

Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003). Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja (Job Involvement) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat aktif mengaitkan dirinya ke jenis pekerjaan yang dilakukannya dan benar-benar antusias dalam pengerjaannya. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. menjelaskan ketika karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang rendah maka dia akan menjadi seseorang yang hadir secara fisik tapi mental absen. (Mustika dan Raharjo, 2017).

Ketika seorang karyawan sepenuhnya terlibat dalam karyanya, energi dan fokus yang ditujukan langsung pada

keterlibatannya. Karyawan menjadi aset organisasi dan tidak akan mungkin berpikir meninggalkan organisasi ketika mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi sedangkan keterlibatan kerja yang rendah menambah perasaan karyawan dari keterasingan dalam organisasi atau perasaannya pemisahan antara apa yang dilihat karyawan sebagai kehidupan dan pekerjaan yang mereka lakukan (Hafer dan Martin, 2006).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan ikut serta berpartisipasi dan aktif dalam pekerjaannya dan tidak akan mungkin berfikir meninggalkan pekerjaannya saat mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi saat bekerja.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur keterlibatan kerja menurut Istijanto (2005) sebagai berikut :

**1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.**

Karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*), aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu.

**2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama.**

Karyawan berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pantas untuk diutamakan.

**3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri**

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya sendiri.

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Penelitian**

| <b>Variabel penelitian</b>               | <b>Indikator</b>  | <b>Item</b>   | <b>Sumber</b>                |
|--|---|---|------------------------------|
| <b>Persepsi Dukungan Organisasi (X1)</b> | Keadilan  | Saya merasa saya mendapatkan perlakuan adil dalam bekerja.  | Rhoades & Eisenberger (2002) |
|  | Dukungan atasan   | Saya mendapatkan dukungan dan motivasi dari atasan.   |                              |
|  | Penghargaan organisasi  | Saya diberikan reward saat saya melakukan pekerjaan sesuai SOP (Standard Operasional Perusahaan).                   |                              |
| <b>Keterlibatan Kerja (X2)</b>           | Aktif berpartisipasi.   | Saya selalu aktif berpartisipasi dalam bekerja.   | Istijanto (2005)             |
|  | Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama                      | Saya merasa pekerjaan saya adalah hal utama untuk dikerjakan.   |                              |
|  | Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri | Saya merasa melihat pekerjaan adalah sebagai sesuatu yang penting untuk dirinya.                                    |                              |
| <b>Keterikatan Karyawan (Y)</b>          | Kemauan karyawan dalam suatu pekerjaan                          | Saya mempunyai kemauan dalam melakukan suatu pekerjaan.   | Schaufeli & Bakker (2010)    |
|  | Semangat dalam bekerja  | Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi. |                              |
|  | Perasaan antusias   | Saya sangat senang dan bersungguh sungguh saat bekerja.   |                              |
|  | Bangga terhadap pekerjaan                                       | Saya merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang sudah   |                              |

Lanjutan Tabel 3.1

|  |                                       |   |  |
|--|---------------------------------------|---|--|
|  |                                       | saya raih atas apa yang sudah saya kerjakan.  |  |
|  | Karyawan berkonsentrasi penuh         | Saya bekerja dengan fokus dan penuh hati-hati.  |  |
|  | Merasa terpicat dengan pekerjaan      | Saya melakukan pekerjaan penuh dengan rasa suka dan senang.                               |  |
|  | Sulit melepaskan diri dari pekerjaan. | Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya. |  |

### 3.2.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah Skala likert. Variabel di dalam angket ini menggunakan skala likert, yaitu dengan menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Gradasi yang digunakan adalah :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

| Pilihan Jawaban     | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat setuju       | 5    |
| Setuju              | 4    |
| Netral              | 3    |
| Tidak Setuju        | 2    |
| Sangat tidak setuju | 1    |

*Sumber : (Sugiyono, 2011)*

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

### **3.3 Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri atas obyek serta subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Divisi Perawat Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang sejumlah 38 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Jumlah seluruh perawat Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang adalah sebanyak 38 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

#### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Jumlah seluruh karyawan Divisi Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang adalah sebanyak 38 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

### **3.4 Jenis Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis dan sumber data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh penulis dari sumber data selama melakukan penelitian di lapangan (Sugiyono, 2011). Dalam hal ini, peneliti menyebar angket penelitian terkait persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang sebagai objek penelitian dan responden.

##### **2. Data sekunder**

Berupa pengumpulan data yang didapat dari penelitian terdahulu, referensi dan studi kepustakaan, adapun data pendukung adalah dokumen dari objek penelitian yaitu data karyawan, sejarah perusahaan serta *job description*.

#### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Angket**

Data ini diperoleh dari angket yang diedarkan ke 38 responden yang bersangkutan yang berisi tanggapan responden yang berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

##### **2. Dokumentasi**

Mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian serta

dokumen pendukung yaitu data karyawan, sejarah perusahaan serta Deskripsi kerja (*job description*).

### 3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informan atau pihak yang berkaitan dalam suatu permasalahan tersebut (Sugiyono, 2011).

### 4. Observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (Sugiyono, 2011).

## 3.5 Uji Instrumen

### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran (Hadi, 2002). Berikut untuk menguji validitas digunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan kriteria pengujian, Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  kritis (0.30), maka dapat diartikan indikator tersebut adalah valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = korelasi antara  $x$  dengan  $y$

$x_i$  = nilai  $x$  ke- $i$

$y_i$  = nilai  $y$  ke- $i$

$n$  = banyaknya nilai

Dalam metode rumus yang digunakan menurut ( Sugiyono,2011).

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                          | Nomor Pernyataan | Validitas |          | Keterangan |
|-----------------------------------|------------------|-----------|----------|------------|
|                                   |                  | r hitung  | r Kritis |            |
| Persepsi Dukungan Organisasi (X1) | X1.1             | 0,891     | 0,30     | Valid      |
|                                   | X1.2             | 0,871     | 0,30     | Valid      |
|                                   | X1.3             | 0,621     | 0,30     | Valid      |
| Keterlibatan kerja (X2)           | X2.1             | 0,683     | 0,30     | Valid      |
|                                   | X2.2             | 0,813     | 0,30     | Valid      |
|                                   | X2.3             | 0,881     | 0,30     | Valid      |
| Keterikatan karyawan (Y)          | Y1               | 0,639     | 0,30     | Valid      |
|                                   | Y2               | 0,716     | 0,30     | Valid      |
|                                   | Y3               | 0,714     | 0,30     | Valid      |
|                                   | Y4               | 0,691     | 0,30     | Valid      |
|                                   | Y5               | 0,769     | 0,30     | Valid      |
|                                   | Y6               | 0,691     | 0,30     | Valid      |
|                                   | Y7               | 0,624     | 0,30     | Valid      |

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Pada Tabel 3.3 dapat dilihat seluruh pernyataan telah valid dilihat dari nilai *Pearson Correlation* (r hitung) seluruhnya telah bernilai  $\geq 0,30$ . Kuesioner yang diberikan terdiri dari 13 pernyataan yaitu 3 butir pernyataan dari X1, 3 butir pernyataan dari X2, dan 7 butir pernyataan dari variabel Y.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan criteria hasil pengujian antara lain:

1. Jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach  $< 0,6$  maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2012).

### Tabel 3.4

### Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                          | Cronbach Alpha | Standard Cronbach | Keterangan |
|-----------------------------------|----------------|-------------------|------------|
| Persepsi Dukungan Organisasi (X1) | 0,725          | 0,600             | Reliabel   |
| Keterlibatan Kerja (X2)           | 0,705          | 0,600             | Reliabel   |
| Keterikatan Karyawan(Y)           | 0,817          | 0,600             | Reliabel   |

Sumber: Data SPSS di olah (2018)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *cronbach alpha* dari ketiga variabel lebih dari 0,60. Jadi dapat dikatakan instrument tersebut reliabel.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji dan menganalisa variabel-variabel yang ada dalam penelitian (persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan) (Sugiyono, 2011).

Dalam metode rumus yang digunakan menurut Sudjana (2001) yaitu:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

Jumlah kategori

$$\text{Skor tertinggi} : 5$$

$$\text{Skor terendah} : 1$$

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

$$5$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor antara lain :

**1,0 – 1,8= sangat rendah/sangat buruk**

**1,9 – 2,6= rendah/buruk**

**2,7 – 3,4= cukup**

**3,5 – 4,2= tinggi/baik**

**4,3 – 5,0= sangat tinggi/sangat baik ( Menurut Sudjana, 2001)**

### **3.6.2 Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda yaitu analisis regresi yang menjelaskan hubungan variabel bebas antar dengan variabel terikat (Sugiyono, 2011). Berikut ini persamaan regresi linier berganda:

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

#### **Keterangan :**

- Y = Keterikatan Karyawan
- A = Konstanta
- X1 = Persepsi Dukungan Organisasi
- X2 = Keterlibatan Kerja
- b1, b2 = Parameter koefisien regresi variabel bebas
- e = Variabel kesalahan

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

Merupakan uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang seharusnya dipenuhi dalam penggunaan regresi. Berikut asumsi-asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi (Ghozali, 2012).

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut Ghozali (2009). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### **a. Uji P-Plot**

Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis *Grafik Normal P-P Plot*, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusannya :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## **b. Uji Kolmogorov Smirnov**

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. (Ghozali, 2012).

## **2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria berikut ini :

- a) Jika sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
- b) Jika sebaran titik-titik membentuk pola tertentu dan sebarannya hanya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan

bahwa data tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria berikut:

- a) Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $< 0,1$  maka dapat ini berarti dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  maka ini berarti dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2012).

### 4. Uji Autokorelasi

Merupakan korelasi yang pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Cara mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika  $(4 - DW)$  dan hasil nilainya diantara  $1,5 - 2,5$  maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghozali, 2012).

## 3.8 Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual dalam

menerangkan variasi-variasi terikat (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu:

- a) Nilai sig hitung  $>$  nilai alpha (0,05), maka  $H_0$  diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b) Nilai sig hitung  $<$  nilai alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011).

## **2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$  ini berarti variabel bebas memiliki pengaruh dengan variabel terikat (Ghozali, 2012).