

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2015), dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis data menggunakan statistik.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Arikunto (2016), penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory reseach*. Menurut Sugiyono (2011), penelitian eksplanasi (*explanatory reseach*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Dengan menggunakan skala likert, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada 62 perawat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja Karyawan(X1)

Kepuasan karyawan merupakan suatu sikap puas karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja

sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja diukur menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan Weiss et al., (1967) dalam (Khusnah 2019) yaitu *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang meliputi tiga aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan kerja umum
- b. Kepuasan intrinsik
- c. Kepuasan ekstrinsik

Dari ketiga faktor di atas, terdapat 19 indikator yang diadopsi atau diadaptasi yaitu sebagai berikut :

- a. *Ability Utilization* atau Keadaan dimana seseorang dapat menggunakan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya
- b. *Achievement* atau suatu pencapaian atas prestasi yang telah didapatkan
- c. *Activity* atau suatu kondisi yang menyibukkan diri dalam sehari-hari
- d. *Advancement* atau kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan
- e. *Authority* atau kesempatan dalam memanfaatkan wewenang yang dimiliki terhadap teman kerja
- f. *Company Policies* atau peraturan yang telah ditetapkan di

dalam perusahaan

- g. *Compensation* atau upah yang diterima dari pekerjaan yang telah dilakukan
- h. *Co-workers* atau hubungan untuk berinteraksi dengan sesama
- i. *Creativity* atau kesempatan untuk dapat menjadi kreatif
- j. *Independence* atau kesempatan untuk berusaha sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- k. *Security* atau keamanan yang stabil
- l. *Social Service* atau memberikan serta berbuat sesuatu terhadap orang lain
- m. *Social Status* atau kesempatan dalam meraih status sosial
- n. *Moral values* atau melakukan pekerjaan yang sesuai dengan norma
- o. *Recognition* atau pujian yang didapat setelah menyelesaikan suatu pekerjaan
- p. *Responsibility* atau bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki
- q. *Supervision-Human Relations* atau suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari bawahan
- r. *Variety* atau tindakan yang dilakukan selain dalam hal pekerjaan pada waktu luang
- s. *Working Condition* atau kondisi yang ada dalam lingkungan

kerja seperti kesediaan ruang dan peralatan kerja

2. *Employee Engagement (X2)*

Employee Engagement adalah perasaan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil, karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil.

Employee engagement diukur dengan 3 indikator yang diadopsi dan diadaptasi dari (Schaufeli, Bakker, and Salanova 2006) sebagai berikut :

a. Semangat (*Vigor*)

Yaitu suatu kondisi yang mana dalam hal ini seseorang akan melimpahkan kekuatan dan pemikiran yang positif dalam melakukan suatu pekerjaan, keinginan dan keberanian yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tegar dalam menghadapi kesulitan serta mau bertahan meskipun berada pada rintangan yang banyak.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Yaitu suatu bentuk keterlibatan yang ada pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai rasa antusias yang tinggi, inspiratif dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. Keterlarutan atau Penyerapan (*Absorption*)

Yaitu suatu tindakan konsentrasi dalam melakukan suatu

pekerjaan, memiliki keseriusan dalam melaksanakan tugas dan menikmati pekerjaan tersebut. Selain itu juga seseorang akan merasa waktu begitu cepat berlalu dan enggan meninggalkan pekerjaan.

3. *Kinerja Karyawan(Y)*

Kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan menurut (Bernardin & Russel 1993) dalam (Decky Archiles 2018) adalah sebagai berikut:

a. *Quality*

Hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhikesempurnaan.

b. *Quantity*

Hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telahditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

c. *Timeliness*

Kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standard waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

d. *CostEffectiveness*

Penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum.

e. *Need forSupervision*

Kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

f. *InterpersonalImpact*

Karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

3.2.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam (Maksum 2012).

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa Angket atau Kuisoner yang di sebarakan kepada beberapa karyawan. Menurut Arikunto (2013), angket atau kuisoner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Indikator dan kisi-kisi pernyataan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan
Kepuasan Kerja	a. <i>Ability Utilization</i>	Keadaan dimana seseorang dapat menggunakan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan diri
	b. <i>Achievement</i>	suatu pencapaian atas prestasi yang telah didapatkan
	c. <i>Activity</i>	suatu kondisi yang menyibukkan diri dalam sehari-hari
	d. <i>Advancement</i>	Kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan
	e. <i>Authority</i>	Kesempatan dalam memanfaatkan wewenang yang dimiliki terhadap teman kerja
	f. <i>Company Policies</i>	Peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan
	g. <i>Compensation</i>	Upah yang diterima dari pekerjaan yang telah dilakukan
	h. <i>Co-workers</i>	Hubungan untuk berinteraksi dengan sesama
	i. <i>Creativity</i>	kesempatan untuk dapat menjadi kreatif
	j. <i>Independence</i>	Kesempatan untuk berusah sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
	k. <i>Security</i>	keamanan yang stabil
	l. <i>Social Service</i>	Memberikan sertaberbuat sesuatu terhadap orang lain
	m. <i>Social Status</i>	Kesempatan dalam meraih status sosial
	n. <i>Moral values</i>	Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan norma
	o. <i>Recognition</i>	Pujian yang didapat setelah menyelesaikan suatu pekerjaan
	p. <i>Responsibility</i>	Bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki
	q. <i>Supervision- Human Relation</i>	Suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari bawahan

Lanjutan Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

	r. <i>Variety</i>	Tindakan yang dilakukan selain dalam hal pekerjaan pada waktu luang
	s. <i>Working Condition</i>	Kondisi yang ada dalam lingkungan kerja seperti ketersediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan
<i>Employee Engagement</i>	a. Semangat (<i>Vigor</i>)	a. Merasa bekerja dengan penuh tenaga b. Merasa bekerja dengan penuh semangat dan kuat c. Merasa ingin bekerja dipagi hari atau lebih awal
	b. Dedikasi (<i>Dedication</i>)	a. Karyawan merasa antusias dengan pekerjaannya b. Karyawan merasa terinspirasi dengan pekerjaannya c. Karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaan
	c. Keterlarutan (<i>Absorption</i>)	a. Karyawan merasa ter hanyut dalam pekerjaan b. Karyawan merasa senang ketika bekerja dengan sungguh-sungguh
Kinerja Karyawan	a. <i>Quality</i>	Hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjangkau kesempurnaan
	b. <i>Quantity</i>	Hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik
	c. <i>Timeliness</i>	Bekerja dengan sesuai standar waktu yang telah ditentukan
	d. <i>Cost Effectiveness</i>	Penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum
	e. <i>Need for Supervision</i>	Kemampuan karyawan bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan
	f. <i>Interpersonal Impact</i>	Karyawan yang mempunyai harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut

3.2.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Skala likert. Skala likert adalah alat pengukur data yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang memiliki makna. Skala ini dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). skala likert mempunyai 5tingkatan jawaban seperti dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban tinggi sekali– rendah sekali dalam berbagai rentang nilai. Rentang nilai yang digunakan adalah 1-5, angka 1 berarti sangat rendah hingga angka 5 berarti sangat tinggi (Ferdinand 2014). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai medis yaitu perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berjumlah 62 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi. Untuk menarik sifat karakteristik populasi, diperlukan tata cara yang tepat dalam pemilihan sampel. (Abdullah 2015). Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak yaitu kurang dari 100, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 perawat.

Adapun teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dengan kata lain seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono 2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relatif kecil. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan sampel dari pegawai medis perawat sebanyak 62 perawat.

3.4 SumberData

Menurut Syahrums & Salim (2012), sumber data diperoleh berdasarkan:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melaluiperantara.

3.5 Metode PengumpulanData

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

- a. Angket, tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang

lengkap mengenai variabel yang diteliti antara lain, *kepuasan kerja*, *Employee engagement* dan *kineja karyawan*.

- b. Dokumentasi, tujuan dari dokumentasi untuk mengumpulkan data dari buku, tulisan ilmiah dan dari internet yang berkaitan dengan *kepuasan kerja*, *employee engagement* dan *kinerjakaryawan*.
- c. Pengamatan (observasi), menurut Manullang dan Pakpahan (2014) pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah perhitungan yang digunakan untuk mengukur apakah pernyataan pada angket menunjukkan valid atau tidaknya hasil penelitian. Dikatakan valid jika angket dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Peneliti menggunakan teknik korelasi item total atau disebut juga metode *correlation product moment*. Menurut (Sugiyono 2015) ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat atau memenuhi kriteria uji validitas adalah berikut :

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

Rumus teknik korelasi product moment, sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{n \sum Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum x^2) - (\sum x)^2][(n \sum y^2) - (\sum y)^2]}} \right)$$

Keterangan:

r = koefesianskorelasi

n = jumlahresponden

$\sum X$ = jumlah skoriteminstrument

$\sum Y$ = jumlah skorjawaban

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skoritem

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat total skorjawaban

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan totalskor

Dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas, akan dibantu dengan program pengolahan data SPSS.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X1.1	0.526	0.3	Valid
	X1.2	0.815	0.3	Valid
	X1.3	0.669	0.3	Valid
	X1.4	0.812	0.3	Valid
	X1.5	0.61	0.3	Valid
	X1.6	0.556	0.3	Valid
	X1.7	0.673	0.3	Valid
	X1.8	0.794	0.3	Valid
	X1.9	0.673	0.3	Valid
	X1.10	0.651	0.3	Valid
	X1.11	0.761	0.3	Valid
	X1.12	0.642	0.3	Valid
	X1.13	0.716	0.3	Valid
	X1.14	0.722	0.3	Valid
	X1.15	0.617	0.3	Valid
	X1.16	0.57	0.3	Valid
	X1.17	0.007	0.3	Valid

Lanjutan Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

	X1.18	0.599	0.3	Valid
	X1.19	0.34	0.3	Valid
<i>Employee engagement (X2)</i>	X2.1	0.735	0.3	Valid
	X2.2	0.703	0.3	Valid
	X2.3	0.57	0.3	Valid
	X2.4	0.894	0.3	Valid
	X2.5	0.812	0.3	Valid
	X2.6	0.802	0.3	Valid
	X2.7	0.553	0.3	Valid
	X2.8	0.718	0.3	Valid
	X2.9	0.716	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.901	0.3	Valid
	Y.2	0.768	0.3	Valid
	Y.3	0.725	0.3	Valid
	Y.4	0.904	0.3	Valid
	Y.5	0.864	0.3	Valid
	Y.6	0.868	0.3	Valid

Berdasarkan tabel di atas terdapat 3 variabel penelitian, dari masing-masing item pernyataan setiap variabel baik dependen maupun independen menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki r Hitung lebih besar dari pada r Tabel yaitu 0,3.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang telah diberikan oleh responden sehingga jawaban lebih akurat (Sugiyono 2010). Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan formula *cronbach alpha*. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* >0,6. Rumus koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan:

a = koefisiensi reliabilitas alpha

k = jumlah item

s_j = varian responden untuk 1 item

s_x = jumlah varian skor

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang parallel berarti konsistensi antara keduanya semakin baik. biasanya koefisiensi reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1.00. jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2008 : 10).

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,756	0,6	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,773	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang Kepuasan Kerja, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabel. Oleh karena itu, kuesioner dikatakan layak untuk dipergunakan dalam melakukan pengukuran.

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Analisa Deskriptif

Menurut (Sugiyono 2013) 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. Untuk mengetahui kategori rata-rataskor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentangskor} &= \frac{\text{nilaiskortertertinggi} - \text{nilaiskorterendah}}{\text{jumlahkategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Range

Range	Keterangan
1,0 – 1,8	Rendah sekali
1,81 – 2,6	Rendah
2,61 – 3,4	Cukup
3,41 – 4,2	Tinggi
4,21 – 5,0	Sangat tinggi

Sumber: Hilgers et al. (2019)

3.7.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel (terikat) (Sugiyono 2019) yaitu kepuasan kerja (X_1), *employee engagement* (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan nilai regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = *Employee Engagement*

b = Koefisien Regresi

e = Standar error

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan dalam melakukan uji normalitas adalah Kolmogorov-Smirnov. Dengan dasar pengambilan keputusan Ghozali

(2018) :

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.
2. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independent variable) Ghozali (2018) .

Uji multikolinearitas data dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variation Inflation Factor*) dan nilai toleransi. Apabila nilai CIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah dimana model regresi tidak terjadi korelasi diantara variable independen atau tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 maka dapat disimpulkan data terjadi gejala multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heterosdestisitas

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:

- a. Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada diatas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalahheteroskedastisitas.
- b. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalahheteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali 2018) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin waston dengan membandingkan nilai durbin waston (d) dengan nilai durbin waston tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dl).

Tabel 3.5 Durbin Waston

Hipotesis No 1	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$Du < d < 4 - du$

Sumber: Ghazali (2016)

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesis, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan *alpha* (0,05%).

Menurut Ghozali (2015) kriteria pengujian hipotesis adalah sebagaiberikut:

- a. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabelterikat.
- b. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap varibel terikat.