

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random atau acak dengan pengumpulan data menggunakan instrument dengan analisis data bersifat statistik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (eksplanatory research), merupakan jenis penelitian yang menjelaskan suatu hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono,2013).

Dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data yang dilakukan secara wawancara, dokumentasi dan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan dari beberapa hotel kelas melati di Kota Jombang yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana penulis melibatkan seluruh karyawan dari beberapa hotel kelas melati di Kota Jombang sebagai sampel. Teknik sampling jenuh diambil dikarenakan jumlah objek yang akan diteliti kurang dari 100. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Bintang 2 di Kota Jombang

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Sugiyono (2016), menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi jika peneliti akan memilih variabel penelitian, baik yang dimiliki orang, obyek maupun bidang kegiatan dan keilmuan tertentu maka harus ada variasinya. Untuk dapat bervariasi, maka penelitian harus didasarkan pada sekelompok sumber data atau obyek yang bervariasi. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen.

##### **1. Variabel Independen**

Sugiyono (2016), menyatakan bahwa variabel independen disebut juga dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab atas perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah (X1) Kepemimpinan Inklusif dan (X2) Iklim Organisasi.

##### **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah (Y) Perilaku Kerja Inovatif.

### 3.3.2 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan inklusif adalah pemimpin yang memposisikan dirinya ke dalam posisi yang sama dengan orang lain atau kelompok lain sehingga membuat orang tersebut berusaha untuk memahami perspektif orang lain atau kelompok lain dalam menyelesaikan sebuah permasalahan (Arasli et al., 2020). Untuk mengukur kepemimpinan inklusif, penelitian ini mengadopsi pengukuran kepemimpinan inklusif yang dikembangkan oleh (Purnamaningtyas dan Rahardja 2021), sebagaimana telah peneliti uraikan pada bab II yakni :

- a. Keterbukaan
- b. Keadilan Dalam Pemberian Kesempatan
- c. Kepedulian Pemenuhan Kebutuhan
- d. Keterlibatan Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan
- e. Menghargai Keberagaman Pegawai.

#### 2. Iklim Organisasi

Secara operasional, iklim organisasi diartikan sebagai keadaan didalam sebuah hotel yang merupakan hasil persepsi karyawan hotel terhadap hotel tempat mereka bekerja yang berlangsung secara terus menerus dan memengaruhi perilaku karyawan hotel itu sendiri. Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi mengadopsi pengukuran iklim organisasi yang dikembangkan oleh (Stinger, 2002), sebagaimana telah peneliti uraikan pada bab II yaitu:

- a. Struktur (*structure*)
- b. Standar-standar (*standards*)
- c. Tanggung Jawab (*responsibility*)
- d. Penghargaan (*reward*)
- e. Dukungan (*support*)
- f. Komitmen (*commitment*)

### 3. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif adalah segala bentuk perilaku karyawan hotel untuk mewujudkan dan menerapkan inovasi demi terciptanya sebuah perubahan ataupun kebiasaan baru yang lebih efektif dan efisien dalam kaitannya dengan proses, produk, layanan atau prosedur yang dijalankan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif mengadopsi pengukuran perilaku kerja inovatif yang dikembangkan oleh De Jong dan Den Hartog, sebagaimana telah peneliti uraikan pada bab II yaitu :

- a. Pembentukan Ide
- b. Pembentukan Koalisi
- c. Implementasi Ide

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Kepemimpinan Inklusif (X1) – (Purnamaningtyas dan Rahardja, 2021)		1. Keterbukaan	X1.1 Pimpinan Memiliki sikap terbuka X1.2 Pimpinan respek terhadap persoalan perusahaan

		2. Keadilan Dalam Pemberian Kesempatan	X1.3 Pimpinan memiliki sikap peduli secara personal  X1.4 Pimpinan memiliki sikap empati terhadap semua anggota tim
		3. Kepedulian Pemenuhan Kebutuhan	X1.5 Pimpinan mengedepankan meritokrasi penghargaan  X1.6 Pimpinan pemberian insentif karyawan
		4. Keterlibatan Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan	X1.7 Pimpinan menerima pendapat karyawan  X1.8 Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
		5. Menghargai Keberagaman Pegawai.	X1.9 Pimpinan menghormati latar belakang budaya setiap anggota tim  X1.10 Pimpinan menghormati keberagaman yang ada di dalam tim
Iklm Organisasi (X2)- (Stinger, 2002)	Struktur	1. Kejelasan tugas yang terstruktur	X2.1 Uraian tugas secara terstruktur

		2. Pengambilan keputusan.	X2.2 Proses pengambilan keputusan di unit kerja bersifat demokratis.
		3. Produktivitas kerja yang kurang terorganisasi.	X2.3 Produktivitas kerja kadang-kadang menurun oleh karena kurang terorganisasi.
Standar-standar		1. Standar kinerja	X2.4 Karyawan merasa bangga dengan kinerjanya.
		2. Tekanan dalam melakukan pekerjaan	X2.5 Merasa ada tekanan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja individu dan atau kelompok/ tim unit kerja.
		3. Pelaksanaan tugas dengan tuntas.	X2.6 Merasa telah melaksanakan tugas dengan tuntas.
Tanggung jawab		1. Tanggung jawab terhadap tugas.	X2.7 Karyawan memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang dikerjakan.
		2. Penyelesaian atas masalah sendiri.	X2.8 Menekankan bahwa karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.
		3. Penilaian atasan.	X2.9 Atasan tidak menekankan penilaian individual tetapi hampir semua harus diperiksa oleh atasan.

	Penghargaan	1. Kesesuaian penghargaan dengan kinerja.	X2.10 Karyawan diberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja kerja mereka.
		2. Sistem promosi pegawai.	X2.11 Sistem promosi membantu pegawai yang terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
		3. Gaji yang tidak cukup untuk penyelesaian pekerjaan.	X2.12 Merasa gaji yang diterima tidak mencukupi untuk penyelesaian pekerjaan dengan baik.
	Dukungan	1. Dukungan rekan kerja.	X2.13 Dalam unit kerja, rekan kerja sangat mendukung.
		2. Bantuan tugas dari atasan.	X2.14 Bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, selalu mendapat bantuan dari atasan.
		3. Menjadi anggota dalam unit kerja yang berfungsi dengan baik.	X2.15 Merasa bahwa saya adalah anggota dalam unit kerja yang berfungsi dengan baik.
	Komitmen	1. Rasa bangga terhadap organisasi.	X2.16 Karyawan merasa bangga menjadi anggota organisasi.
		2. Loyalitas.	X2.17 Umumnya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

		3. Keterikatan unit kerja.	X2.18 Merasa ada keterikatan dengan unit kerja.
Perilaku Kerja Inovatif (Y) – (De Jong dan Den Hartog, 2010)		1. Pembentukan Ide	Y1 Mampu menciptakan dan mengembangkan ide
		2. Pembentukan Koalisi	Y2 Mampu meyakinkan pihak lain akan nilai tambah dari inovasi pada ide yang diusulkan
		3. Implementasi Ide	Y3 Mampu merealisasikan ide sesuai prosedur yang ada atau sekaligus dengan sesuatu yang baru

### 3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Penelitian ini dilakukan dengan memberikan lima alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam bentuk angket atau kuesioner. Responden akan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban tersebut, kemudian dari setiap jawaban akan diberi skor 1 sampai 5 yang menunjukkan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diberikan responden. Alternatif jawaban tersebut mempunyai rincian skor sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : skor 5
- Setuju (S) : skor 4
- Netral (N) : skor 3
- Tidak Setuju (TS) : skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

### 3.5 Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

(Sugiyono, 2016) menyatakan populasi sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek maupun obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan dari beberapa Hotel kelas melati di Kabupaten Jombang dengan jumlah karyawan seluruhnya adalah 50 orang..

**Tabel 3. 3 Daftar Hotel**

No.	Nama Hotel	Jumlah Karyawan
1.	Fatma	24
2.	Green Red	26
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>

#### 3.5.2 Sampel

(Sugiyono, 2016) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karenanya, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi. Maka dari itu, dalam hal pengambilan sampel

harus tetap dengan pertimbangan dan perhitungan tertentu. Pertimbangan dan perhitungan inilah yang selanjutnya dinamakan dengan teknik pengambilan sampel. Dengan demikian semua karyawan dari beberapa hotel di Kota Jombang sejumlah 50 orang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### **3.5.3 Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh sendiri berarti teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang terdapat pada obyek penelitian kurang dari 100 orang. Ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh (Arikunto, 2013) bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik sampel diambil seluruhnya.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Merupakan data mentah yang didapat dari sumber aslinya. Data tersebut secara khusus dikumpulkan oleh peneliti melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada responden yang dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data sekunder

Merupakan data yang bukan dari sumber aslinya atau merupakan data primer yang telah diolah. Data ini didapat dari catatan, laporan

atau arsip perusahaan dan dapat pula berupa penelitian terdahulu dan referensi serta sumber-sumber lainnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Angket

Yaitu metode pengumpulan data yang merupakan komunikasi satu arah dengan cara memberikan pernyataan tertulis yang telah disusun secara sistematis untuk selanjutnya dijawab oleh responden. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Sugiyono, 2016) yang mendefinisikan angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara

Yaitu komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan atau pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dengan cara tanya jawab. Metode pengumpulan data ini ditujukan untuk melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dalam taraf signifikansi 0,05, jika koefisien korelasi ( $r$ ) sama atau  $> 0,3$  maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasi ( $r$ )  $< 0,3$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016). Untuk mencari nilai korelasinya penelitian ini menggunakan rumus *product moment person* 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 :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$n$  = banyaknya sampel

$x$  = skor variabel x

$y$  = skor variabel y

$\sum x$  = jumlah skor variabel x

$\sum y$  = jumlah skor variabel y

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

**Table 3.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel		No. Item	r Hitung	Standar Valid r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Inklusif (X1)		X1.1	0,680	0,3	Valid
		X1.2	0,789	0,3	Valid
		X1.3	0,731	0,3	Valid
		X1.4	0,777	0,3	Valid
		X1.5	0,665	0,3	Valid
		X1.6	0,630	0,3	Valid
		X1.7	0,709	0,3	Valid
		X1.8	0,450	0,3	Valid
		X1.9	0,403	0,3	Valid
		X1.10	0,426	0,3	Valid
Iklim Organisasi (X2)	Dimensi 1	X2.1	0,664	0,3	Valid
		X2.2	0,739	0,3	Valid
		X2.3	0,678	0,3	Valid
	Dimensi 2	X2.4	0,729	0,3	Valid
		X2.5	0,584	0,3	Valid
		X2.6	0,626	0,3	Valid
	Dimensi 3	X2.7	0,642	0,3	Valid
		X2.8	0,561	0,3	Valid
		X2.9	0,764	0,3	Valid
	Dimensi 4	X2.10	0,748	0,3	Valid
		X2.11	0,670	0,3	Valid
		X2.12	0,753	0,3	Valid
	Dimensi 5	X2.13	0,906	0,3	Valid
		X2.14	0,833	0,3	Valid

	Dimensi 6	X2.15	0,680	0,3	Valid
		X2.16	0,803	0,3	Valid
		X2.17	0,804	0,3	Valid
		X2.18	0,823	0,3	Valid
Perilaku Kerja Inovatif (Y)		Y1	0,865	0,3	Valid
		Y2	0,860	0,3	Valid
		Y3	0,822	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.4 telah dilakukan analisis dan terlihat bahwa korelasi antara item-item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan bahwa  $r\text{-hitung} > 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan dan stabilitas data dalam interval waktu tertentu. Dari pengertian tersebut, maka uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama dalam waktu berbeda. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali dan tetap menghasilkan data yang sama atau sangat sedikit bervariasi. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program pengolahan data SPSS. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha \geq 0,6$  dan sebaliknya, jika instrumen tersebut nilai  $\alpha < 0,6$  maka instrumen tidak reliabel. Untuk reliabilitasnya digunakan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alpha

$k$  = jumlah item pertanyaan/pernyataan

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

$\sigma t^2$  = varian total

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel		Nilai Cronbrach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Inklusif (X1)		0,886	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	Dimensi 1	0,824	0,6	Reliabel
	Dimensi 2	0,807	0,6	Reliabel
	Dimensi 3	0,813	0,6	Reliabel
	Dimensi 4	0,832	0,6	Reliabel
	Dimensi 5	0,853	0,6	Reliabel
	Dimensi 6	0,853	0,6	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)		0,925	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas memiliki Alpha Cronbrach diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya

item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2016) adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi. Analisis deskriptif merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi yang bertujuan untuk mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami.

(Sudjana, 2005) menyatakan bahwa skor skala likert dapat diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

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

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

Sehingga interpretasi skor adalah sebagai berikut :

- 1,0 sampai 1,8 = sangat rendah
- >1,8 sampai 2,6 = rendah
- >2,6 sampai 3,4 = cukup
- >3,4 sampai 4,2 = tinggi
- >4,2 sampai 5,0 = sangat tinggi

### 3.9.2 Analisis Kuantitatif (*Inferensial*)

Analisis inferensial merupakan proses pengambilan kesimpulan dengan cara menganalisa data sampel yang hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Analisis ini dimulai dengan pengambilan data, pengkodean data, pembersihan data dan tabulasi untuk kemudian dilakukan perhitungan dengan metode statistik. Untuk mempermudah analisis, maka digunakan program pengolahan data SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

#### 3.9.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ( $X_1$ ) Kepemimpinan Inklusif dan ( $X_2$ ) Iklim Organisasi terhadap variabel dependen ( $Y$ ) Perilaku Kerja Inovatif. Persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah :

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

dimana :

$Y$  = Perilaku kerja inovatif

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi antara kepemimpinan inklusif dengan perilaku kerja inovatif

$\beta_2$  = Koefisien regresi antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif

X1 = Variabel kepemimpinan inklusif

X2 = Variabel iklim organisasi

e = Standar *error*

### 3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji model persamaan regresi dengan metode Ordinary Least Square (OLS). Jika memenuhi semua asumsi klasik maka hasil yang didapatkan bersifat Best Linier Unbiased Eastimator (BLUE). Asumsi yang digunakan dalam uji asumsi klasik menurut (Ghozali, 2013) adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal Ghozali (2015) uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov smirnov. Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2015). Dilakukan dengan kriteria sbg 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

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi multikolinieritas pada

variabel independen, maka jika terdapat dua variabel independen cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Salah satu cara mendeteksi adanya kolinieritas dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ( $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Dasar keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian.
- b. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$ , maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian.

### 3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2015), menyatakan bahwa uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem auto korelasi. Dimana nilai *Durbin-Watson* haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas (dU) dan nilai batas bawah (dL) dengan ketentuan sebagai berikut:

1.  $dW < dL$ , maka ada auto korelasi positif.
2.  $dL < dW < dU$ , maka tidak dapat disimpulkan.

3.  $dU < dW < 4 - dU$  , maka tidak terjadi auto korelasi.
  4.  $4 - dU < dW < 4 - dL$ , maka tidak dapat disimpulkan.
  5.  $dW > 4 - dL$ , maka ada auto korelasi negatif.
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Tetapi jika pengamatan satu dengan lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yakni ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedstisitas. Sedangkan jika ada pola tertentu yang teratur maka terindikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Oleh karenanya uji t juga disebut

uji signifikan individual. Untuk mengetahui hasil pengujian dari uji t, dapat dilihat dengan cara sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima tapi jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Atau;
2. Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima tapi jika  $sig > \alpha (0.05)$ , maka hipotesis ditolak.

### **3.10.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

(Ghozali, 2013) berpendapat bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Jika R<sup>2</sup> bernilai kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.