

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian yang di gunakan adalah menggunakan pendekatan metode kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka peneliti menggunakan pendekatan asosiatif.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel diantaranya adalah kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat(dependen), Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen). Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu Juliandi, Irfan, & Saprinal, (2015). Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut (Juliandi et al., : 2015) mendefinisikan analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.

#### **3.2 Objek Penelitian Dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Lokasi Penelitian ini adalah di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKDPP) Yang beralamat di Jl. KH. Wahid Hasyim No.137, Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419.

### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2022 sampai dengan Agustus 2022.

### **3.3 Definisi oprasional dan pengukuran variabel**

Definisi Operasional merupakan unsur yang akan membantu dalam melakukan penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel dan alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (Dependen) dan dua variabel bebas (Independen) Yang mana variabel terikat (Dependen) yang peneliti teliti adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas (Independen) yang peneliti teliti adalah Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2). Adapun masing-masing variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### **3.3.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

##### **3.3.1.1 Kinerja Karyawan**

Variabel terikat dalam ini yaitu kinerja sumber daya manusia (Y) merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan masing- masing yang telah ditentukan oleh pimpinan setiap bagian dalam perusahaan tersebut. Menurut (PP) No.30 tahun 2019 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilayani.

## 2. Integritas

Integritas Pegawai berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya. Sebutan ini menunjukkan bahwa pegawai profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan pegawai dilaporkan secara jujur.

## 3. Komitmen

Memberikan pelayanan BKDPP, sehingga pegawai secara moral berkewajiban untuk melayani semua keluhan masyarakat.

## 4. Disiplin

Seorang pegawai yang mentaati peraturan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Pelatihan dan peraturan profesi pegawai ASN.

## 5. Kerja sama

Suatu proses dimana para pegawai bekerjasama dengan Sekretariat daerah untuk mengatur administrasi yang berhubungan dengan pegawai, seperti pengembangan PNS Maupun pemutasian.

### **3.3.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)**

#### **3.3.2.1 Kompetensi**

Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, dan bagian kepribadian seseorang yang dimiliki guna melaksanakan tugas dengan efektif. Setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda sesuai bidang yang ditekuni (Wibowo, 2018). (Dison,

Anwar, & Qomariyah, 2017) mengemukakan indikator kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat.
- 3) Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memilikisikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

### **3.3.2.2 Penempatan Kerja**

Dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2013) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu:

#### **1. Pendidikan**

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut: Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.

#### **2. Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.

### 3. Keahlian Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek:

- Keahlian mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- Keahlian fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- Keahlian sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

### 4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah:

Pekerjaan yang harus dilakukan.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kompetensi(X1) Edison, Anwar, & Komariyah (2017)	1. Pengetahuan	X1.1 Pegawai memiliki pengetahuan atau wawasan untuk memaksimalkan pekerjaannya
	2. Keahlian	X1.2 Pegawai mampu dan ahli dalam bidangnya sehingga mudah untuk mewujudkan tujuan organisasi.
	3. Sikap	X1.3 Pegawai mampu bersikap sopan dan santun terhadap rekan kerjanya untuk memelihara keharmonisan dalam organisasi.
	1. Pendidikan minimum	X2.1 Instansi menerapkan kesesuaian pendidikan dengan syarat jabatan.

Penempatan Kerja(X2) Yuniarsih dan Suwatno (2013)	2. Pengetahuan mendasari ketrampilan	X2.2 Pegawai mampu dalam memahami teori pekerjaannya.
	3. Keahlian mental	X2.3 Pegawai mampu menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dll.
	4. Pengalaman Kerja	X2.4 Pegawai mampu bekerja sesuai dengan pengalamannya dan bisa mengerjakan sesuai yang di tugaskan.
	1.Orientasi Pelayanan	Y.1 Pegawai mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang dilayani, seperti masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja tertentu atau instansi lain.
Kinerja Karyawan (Y) peraturan pemerintah (PP) No.30 tahun 2019	2. Integritas	Y.2 pegawai mampu bekerja dengan jujur serta patuh pada aturan instansi.
	3.Komitmen	Y.3 pegawai siap dan bersedia untuk sungguh-sungguh atas nama instansi dan mengawal tujuan daripada organisasi
	4.Disiplin	Y.4 Pegawai sanngup untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan instansi
	5.Kerjasama	Y.5 Pegawai bisa bekerjasama dengan rekan kerja maupun atasannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya

Sumber: di olah Peneliti

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 33 pegawai.

Tabel 3. 2 Daftar Populasi

No	Nama Pegaawai
1	Dra. SETYO ELOK WAHYUNI, M.KP
2	RAHMAD JUNAIDI, S.Sos., M.KP.
3	MOHAMAD ROFIK, S.Sos., M.KP
4	SUPAR, S.Sos., M.Si.
5	SUGIANTO, S. Sos
6	NURUL RORAYANTI, S.H., ME
7	NORMA RAHMI, S.Sos
8	NUR EVVA MAYLIA, S.STP., M.M
9	ABDUL ROZAK, S.Sos., M.Si
10	YANUAR PRISTYAWAN WIJAYA, S.Kom.MKP.
11	ACHMAD BASORI, S.Sos
12	SRI HARNANIK, S.Sos
13	MOKH. IKHWAN, S.IP
14	ANDY KUSUMA, S.H.
15	TRIANA WIDYASTUTI, S.IP., M.Si
16	MUFIDAH, S.Si
17	WAHANA AL FATWA, S.Sos.
18	RISMA HERLINA SINTAULI SILAEN, S.IP., M.A.P
19	SAMSIA, S.E
20	RATIH AYU PUSPITASARI, S.AP., M.M.
21	RENDYANTOKO RINALDI, S.Kom., M.KP.
22	ARISTA WIDYA NUGRAHA, S.Kom
23	ERIE RETNO HANDAYANI, SH
24	ARYS WAHYU SUSANTO, S.H., M.E.
25	YAN FIRSIANA ENDARPRAMITA, SE
26	TONI HANAFAI, S.IP
27	SIS DWIRAHARJO, A.Md
28	EVODIE DEMAS SUGANDY, S.STP
29	ADIB FIRDAUS, A.Md
30	NI LUH GEDE MITA SUNDARI, S.IP
31	FATIMAH APRILIA WIJAYA, S.STP
32	DWI MAYLANI SETYANINGRUM, S.E.
33	ARIK RETNOWATI, S.Sos

Sumber: BKDPP Kab. Jombang, 2021

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang. Dalam penelitian ini menggunakan

teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi seluruhnya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sehingga sampel responden yang akan diteliti tetap berjumlah 33 orang.

### **3.5 Jenis dan Sumber data**

Data merupakan elemen yang sangat terpenting dalam sebuah penelitian. Data digunakan untuk sebagai alat untuk membuktikan hipotesis yang sudah ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain diuraikan dibawah ini:

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

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti kesumber utama (Sugiyono, 2016). Peneliti memperoleh data setelah melakukan penelitian dilapangan dengan meyebar angket (Kuisisioner) kepada seluruh responden dalam hal ini seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKDPP) Kabupaten Jombang.

#### **2. Data Sekunder**

Data skunder merupakan data tidak langsung yang telah dikumpulkan atau tersedia untuk peneliti dari pihak lain. Data sekunder yaitu data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku, literature, jurnal dan bacaan yang dapat mendukung penelitian ini (Sugiyono, 2016). Data yang diperoleh berupa dari arsip, dokumen atau catatan dari Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan (BKDPP) Kabupaten Jombang.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dari catatan suatu kejadian yang sudah berlalu dapat berupa gambar, atau berupa file data yang didapat dari pihak terkait.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian (Juliandi, 2014). Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang dan responden penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan Dan Penelitian Kabupaten Jombang.

### 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pernyataan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian adalah pegawai badan kepegawaian daerah pendidikan dan pelatihan kabupaten jombang pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pernyataan mempunyai 5 pilihan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugyono (2017)

### 3.7 Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Untuk menguji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi items total atau disebut juga *corrected item total correlation*. Untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

- a. Jika  $r \geq 0,30$  maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan valid
- b. Jika  $r < 0,30$  maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penelitian

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,859	0,3	Valid
	X1.2	0,919	0,3	Valid
	X1.3	0,919	0,3	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,836	0,3	Valid
	X2.2	0,833	0,3	Valid
	X2.3	0,801	0,3	Valid
	X2.4	0,664	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,579	0,3	Valid
	Y1.2	0,791	0,3	Valid
	Y1.3	0,807	0,3	Valid
	Y1.4	0,671	0,3	Valid
	Y1.5	0,806	0,3	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari ketiga variabel diperoleh dari nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai koefisien (0,3), hal ini berarti ketiga variabel dapat dikatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, Irfan, &

Manurung, 2015). Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[ \frac{K \sum \sigma_b^2}{(K-1)\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) > 0,60 maka instrumentvariabel adalah reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) < 0,60 maka instrumentvariabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Selanjutnya item instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentan variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut diaggap reliabel.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,877	0,6	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,786	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,611	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat disimpulkan hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbachalpha masing - masing item instrumen > 0,60 yaitu sebesar 0,877 untuk kompetensi, penempatan kerja dengan nilai 0,786, dan kinerja pegawai sebesar 0,611. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandaannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item kuesioner tentang variabel kompetensi, penempatan kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \text{ (Sugiyono : 2017)}$$

Dimana:

Y = kinerja Pegawai

a = konstant

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x<sub>1</sub> = kompetensi

$x_2$  = penempatan kerja

### 3.8.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis hasil data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan dengan maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Perhitungan analisis deskriptif ini menggunakan perhitungan dengan bobot tertinggi disetiapa pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah disetiap pertanyaan adalah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut:

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

Tabel 3. 6 Interpretasi Skor

No	Klasifikasi	Deskripsi Variabel
1	1,0 - 1,8	Sangat Rendah
2	1,8 - 2,6	Rendah
3	2,6 - 3,4	Cukup / Sedang
4	3,4 - 4,2	Baik / Tinggi
5	4,2 – 5,0	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik

regresi.”Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal menurut (Ghozali, 2013) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan berdasarkan pada taraf signifikan hasil perhitungan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. nilai signifikan  $> 0,05$  maka disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
2. nilai signifikan  $< 0,05$  maka disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

### **3.8.3.2 Uji Multikolinieritas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam”model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor”(VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

“Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $< 0,1$  maka dapat disimpilkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.”

“Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.” (Ghozali, 2011)

### 3.8.3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian auto korelasi dengan uji durbin Watson dengan menggunakan nilai durbin Watson hitung (d) dengan nilai durbin Watson tabel, yaitu batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013).

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

### 3.8.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas “Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain.” Untuk menganalisis terjadinya masalah”heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot menurut (Ghozali, 2013) dengan kriteria sebagai berikut :

“Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berbeda diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak”terdapat masalah heteroskedastisitas”.

“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 masalah heteroskedastisitas.”

### **3.8.3.5 Pengujian secara partial (uji t)**

Pengujian secara partial dilakukan untuk menjawab hipotesis X1 dan X2, apakah variabel independen secara partial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen menurut (Ghozali, 2013) Untuk menguji keberartian koefisien regresi adalah sebagai berikut :

Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t hitung (th) dengan t tabel (tt) pada  $\alpha = 0,05$ , apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1.  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara partial terhadap variabel dependen.
2.  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen secara partial terhadap variabel dependen.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas menurut (Ghozali, 2013) Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai  $R^2$  yang digunakan adalah adjusted  $R^2$  karena merupakan salah satu indikator

untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen kedalam suatu persamaan regresi.

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 tepat garis regresi untuk mengukur data observasi.