

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka atau skala numerik dan program statistik. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, serta pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan juga analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Sedangkan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui dan menjelaskan pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS BMT NU Jombang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yakni sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 96 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial (regresi linear berganda dan uji asumsi klasik).

3.2 Subjek Dan Lokasi Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan BMT NU Jombang yang berada di 1 kantor pusat dan 21 kantor cabang.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah kantor pusat KSPPS BMT NU Jombang yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.04, Jelakombo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas atau *independent* dan variabel terikat atau *dependent*.

1. Variabel bebas atau *independent*

Variabel bebas merupakan variabel yang memiliki pengaruh atau yang menjadi sebab dari timbulnya perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2015). Variabel bebas dalam penelitian ini yakni *organizational citizenship behavior* (X1) dan budaya organisasi (X2).

2. Variabel terikat atau *dependent*

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

1. *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Mengadopsi pengertian menurut Organ et al. (2006) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela dari karyawan BMT NU Jombang meskipun tidak mendapat imbalan formal. Untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*, penelitian ini mengadopsi dan mengadaptasi 15 item pernyataan yang dikembangkan oleh Niehoff & Moorman (1993).

1. *Altruism* yakni perilaku karyawan BMT NU Jombang untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaan yang diberikan. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan membantu rekan kerja yang tidak bisa hadir
- 2) Karyawan membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaannya
- 3) Karyawan membantu mengarahkan karyawan baru meskipun tidak diberikan perintah sebelumnya

2. *Sportsmanship*, yakni perilaku karyawan BMT NU Jombang yang sportif serta lebih mengarah pada aspek positif daripada aspek negatif organisasinya. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan tidak membuang waktu untuk mengeluhkan hal yang sepele

- 2) Karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi dalam organisasi
- 3) Karyawan tidak memiliki keinginan untuk berhenti bekerja
3. *Courtesy*, yakni perilaku karyawan BMT NU Jombang yang menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
 - 1) Karyawan tidak menyalahgunakan hak milik orang lain
 - 2) Karyawan mampu mengambil langkah-langkah guna mencegah munculnya masalah dengan rekan kerja
 - 3) Karyawan selalu mempertimbangkan dampak dari tindakannya terhadap rekan kerja
4. *Civic Virtue*, yakni perilaku karyawan BMT NU Jombang yang senantiasa memberikan dedikasi dan menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan hidup organisasi. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
 - 1) Karyawan selalu mengikuti perkembangan yang terjadi dalam BMT NU Jombang
 - 2) Karyawan selalu menghadiri acara meskipun tidak diwajibkan, tetapi bisa membantu citra BMT NU Jombang
 - 3) Karyawan selalu berpartisipasi dalam pertemuan BMT NU Jombang
5. *Conscientiousness*, yakni perilaku karyawan BMT NU Jombang yang ditunjukkan dengan berusaha untuk melebihi harapan organisasi.

Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan merupakan orang yang bekerja dengan teliti
- 2) Karyawan tidak mengambil istirahat lebih lama dari waktu yang telah ditentukan
- 3) Karyawan selalu mematuhi aturan BMT NU Jombang meskipun tidak sedang diawasi

2. Budaya Organisasi (X2)

Mengadopsi pengertian dari Robbins & Judge (2017) budaya organisasi merupakan suatu prinsip, nilai dan tradisi BMT NU Jombang yang dapat mempengaruhi karyawannya dalam bertindak. Untuk mengukur variabel budaya organisasi, penelitian ini mengadopsi 14 item pernyataan yang dikembangkan oleh Nurhidayat (2023).

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yakni karyawan BMT NU Jombang didorong untuk inovatif serta memiliki keberanian untuk mengambil resiko. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
 - 1) Karyawan didorong untuk mempunyai inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan
 - 2) Karyawan siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Perhatian terhadap detail, yakni karyawan BMT NU Jombang dituntut agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan memperhatikan detail

dan teliti. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat
 - 2) BMT NU Jombang memotivasi karyawan untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan
3. Orientasi terhadap hasil, yakni pihak manajemen BMT NU Jombang lebih berfokus pada suatu hasil dibandingkan dengan proses maupun teknik dalam mencapai hasil tersebut. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan sebagai berikut:
- 1) Karyawan senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal
 - 2) Karyawan berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik
4. Orientasi terhadap individu, yakni keputusan manajemen BMT NU Jombang ditentukan dengan mempertimbangkan efek-efek dari hasil kerja karyawan BMT NU Jombang. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan sebagai berikut:
- 1) BMT NU Jombang memotivasi karyawan untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada
 - 2) Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan
5. Orientasi terhadap tim, yakni karyawan BMT NU Jombang diharapkan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih mengedepankan kerjasama

tim, daripada individu. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan berusaha menjalin kerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi BMT NU Jombang
- 2) Karyawan dituntut anggota yang kompak dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal

6. Agresif, yakni karyawan BMT NU Jombang dituntut untuk berlaku cekatan atau agresif, serta lebih berkompetitif dalam melakukan pekerjaan. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya
- 2) Karyawan melakukan persaingan secara sehat dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan

7. Stabilitas, yakni sejauh mana BMT NU Jombang dapat mempertahankan stabilitas atau status quo ketika organisasi mengalami inovasi atau pertumbuhan yang berbeda. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan merasakan ketenangan dalam melakukan aktivitas kerja
- 2) Karyawan merasa nyaman dengan kondisi BMT NU Jombang saat ini

3. Kinerja Karyawan (Y)

Mengadopsi pengertian menurut Koopmans et al. (2011) kinerja karyawan merupakan pola perilaku atau tindakan karyawan BMT NU Jombang yang relevan dengan tujuan BMT NU Jombang. Untuk mengukur variabel kinerja karyawan, penelitian ini mengadopsi 18 item pernyataan yang dikembangkan oleh Koopmans (2011) dalam Dwiliesanti & Yudiarso (2022).

1. *Task performance*, yakni kemampuan karyawan BMT NU Jombang untuk melakukan pekerjaan utama atau inti tugas-tugas substantif atau teknis yang telah diberikan kepadanya. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu
- 2) Karyawan terus mengingat target kerja yang harus dicapainya
- 3) Karyawan mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan
- 4) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan karyawan secara efisien
- 5) Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik

2. *Contextual performance*, yakni perilaku karyawan BMT NU Jombang yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai serta mendukung iklim bekerja dalam lingkungan organisasi. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

- 1) Karyawan berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai
 - 2) Karyawan bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepadanya
 - 3) Karyawan berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaannya
 - 4) Karyawan mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja
 - 5) Karyawan berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan
3. *Counterproductive work behavior*, yakni perilaku karyawan BMT NU Jombang yang mengarah pada hal-hal yang bersifat negatif serta bertolak belakang atau kontraproduktif terhadap iklim pekerjaan. Variabel pengukuran ini dapat diukur dengan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut:
- 1) Karyawan mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaannya
 - 2) Karyawan cenderung membesar-besarkan masalah ditempat kerja
 - 3) Karyawan cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja
 - 4) Karyawan membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaannya dengan rekan-rekan kerja
 - 5) Karyawan membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaannya dengan orang-orang diluar tempat kerja

3.3.3 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015) skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam suatu alat ukur, sehingga alat ukur tersebut ketika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yakni skala *likert*.

Tabel 3.1 Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu / Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2015)

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya instrumen dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini uji validitas diukur dengan menggunakan bantuan *software* berupa SPSS. Pengujian pada tiap-tiap item pernyataan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan taraf signifikan 0,05. Adapun ketentuan dasar dalam pengambilan keputusan tentang valid atau tidaknya pernyataan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> 0,266$ maka pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

- b. Jika nilai $r \text{ hitung} < 0,266$ maka pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015).

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	X1.1	0,467	0,266	Valid
	X1.2	0,642	0,266	Valid
	X1.3	0,634	0,266	Valid
	X1.4	0,774	0,266	Valid
	X1.5	0,744	0,266	Valid
	X1.6	0,656	0,266	Valid
	X1.7	0,734	0,266	Valid
	X1.8	0,765	0,266	Valid
	X1.9	0,725	0,266	Valid
	X1.10	0,751	0,266	Valid
	X1.11	0,689	0,266	Valid
	X1.12	0,706	0,266	Valid
	X1.13	0,666	0,266	Valid
	X1.14	0,674	0,266	Valid
	X1.15	0,803	0,266	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,731	0,266	Valid
	X2.2	0,835	0,266	Valid
	X2.3	0,719	0,266	Valid
	X2.4	0,740	0,266	Valid
	X2.5	0,778	0,266	Valid
	X2.6	0,799	0,266	Valid
	X2.7	0,758	0,266	Valid
	X2.8	0,727	0,266	Valid
	X2.9	0,810	0,266	Valid
	X2.10	0,829	0,266	Valid
	X2.11	0,841	0,266	Valid
	X2.12	0,592	0,266	Valid
	X2.13	0,606	0,266	Valid
	X2.14	0,594	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,709	0,266	Valid
	Y2	0,760	0,266	Valid
	Y3	0,772	0,266	Valid
	Y4	0,755	0,266	Valid
	Y5	0,647	0,266	Valid
	Y6	0,706	0,266	Valid
	Y7	0,557	0,266	Valid
	Y8	0,736	0,266	Valid
	Y9	0,492	0,266	Valid
	Y10	0,567	0,266	Valid
	Y11	0,443	0,266	Valid
	Y12	0,602	0,266	Valid
	Y13	0,614	0,266	Valid
	Y14	0,733	0,266	Valid
	Y15	0,734	0,266	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3.2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan *organizational citizenship behavior* (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai R hitung lebih besar dari 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang diterima dari responden sehingga data tersebut menjadi lebih akurat (Sugiyono, 2015). Kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan tersebut konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* (α) dengan bantuan *software* berupa SPSS. Adapun ketentuan dalam uji reliabilitas yakni sebagai berikut:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ maka pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,7$ maka pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2015).

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,921	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi	0,933	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,895	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yakni *organizational citizenship behavior* (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha*

lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

3.5 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 96 karyawan yang berada di 1 kantor pusat dan 21 kantor cabang KSPPS BMT NU Jombang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT NU Jombang sebanyak 96 karyawan yang berada di 1 kantor pusat dan 21 kantor cabang.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yakni sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2015). Hal ini biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

3.7 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini sumber data diperoleh melalui sebar angket atau kuesioner pada karyawan KSPPS BMT NU Jombang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber lain. Dalam hal ini sumber data berasal dari jurnal penelitian terdahulu, buku maupun sumber lain yang masih berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.8 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti bertanya secara langsung pada pihak yang berkaitan dengan objek penelitian guna memperoleh informasi yang dibutuhkan.
3. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
4. Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data yang berasal dari data sekunder seperti buku, jurnal maupun sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data yang dilakukan dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan rata-rata skor dari skala *likert*. Untuk mengetahui rentan skor, rumus yang digunakan yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga dapat diperoleh range atau jangkauan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 *Range Interval*

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat rendah
>1,8 – 2,6	Rendah
>2,6 – 3,4	Sedang
>3,4 – 4,2	Tinggi
>4,2 – 5,0	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2015)

3.9.2 Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2015) analisis inferensial merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan.

3.9.2.1 Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2015) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi variabel X1
β_2	= Koefisien regresi variabel X2
X1	= <i>Organizational citizenship behavior</i>
X2	= Budaya organisasi
e	= Error

3.9.2.2 Pengujian asumsi klasik

Pengujian 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, 2021).

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Cara mengetahui residual berdistribusi normal yakni dengan menggunakan uji

Kolmogorov – Smirnov. Adapun dasar pengambilan keputusan residual berdistribusi normal atau tidak yakni sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal
- b. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka residual berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2021).

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2021). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria berikut:

- a. Jika nilai $VIF \geq 10$ dan $Tolerance \leq 0,1$ maka dapat ini berarti dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Jika nilai $VIF \leq 10$ dan $Tolerance \geq 0,1$ maka ini berarti dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2021).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis *Grafik Scatter Plot* dengan kriteria berikut ini:

- a. 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.
 - b. 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 (Ghozali, 2021).
4. Uji autokorelasi

Menurut Ghozali (2021) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dengan model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin – Watson. Dalam uji Durbin – Watson kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $0 < d < d_l$, maka tidak ada autokorelasi positif sehingga keputusan ditolak
- b. Jika $d_l \leq d \leq d_u$, maka tidak ada autokorelasi positif sehingga tidak ada keputusan
- c. Jika $4 - d_l < d < 4$, maka tidak ada korelasi negatif sehingga keputusan ditolak
- d. Jika $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$, maka tidak ada korelasi negatif sehingga tidak ada keputusan

- e. Jika $du < d < 4 - du$, maka tidak ada autokorelasi positif maupun negative sehingga keputusan tidak ditolak (Ghozali, 2021).

3.9.3 Pengujian Hipotesis

3.9.3.1 Uji t atau uji parsial

Uji t atau uji parsial menurut Ghozali (2021) digunakan untuk menguji apakah variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Terdapat kriteria pengujian uji parsial yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021).

3.9.3.2 Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan atau menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti apabila nilai R mendekati nol, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai R mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.