

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan RSUD Jombang. Dalam penelitian ini ada tiga faktor yaitu *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* sebagai variabel independen dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Variabel independen (bebas) ialah variabel yang mempengaruhi atau mengakibatkan variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015;97).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory*. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013). Pendekatan pengumpulan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif, statistik atau numerik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diuji sebelumnya. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Metode analisa data yaitu regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS.

3.2 Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber yang memberikan informasi . Adapun Subjek pada penelitian ini adalah karyawan honorer bagian umum di RSUD Jombang. Lokasi penelitian adalah tempat untuk mengumpulkan informasi mengenai data-data yang diperlukan, lokasi dalam penelitian ini adalah RSUD Jombang yang berada di Jl. KH. Wahid Hasyim No 52. Kepanjen, Kec Jombang, Kab Jombang, Jawa Timur 61416.

3.3 Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

1. Variabel independen X (variabel bebas)

Variabel independen disebut juga variabel bebas, Variabel independen merupakan variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction* (X1) dan *Organizational Commitment* (X2)

2. Variabel dependen Y (variabel terikat)

Variabel dependen disebut juga variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi sebagai akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

3.3.2 Devinisi Operasional Variabel

1. *Job Satisfaction* (X1)

Job Satisfaction adalah perasaan bahagia dan perasaan emosi positif yang timbul setelah melakukan pekerjaan, tingkat kepuasan individu juga berbeda tergantung pada nilai-nilai pada perawat honorer RSUD Jombang tersebut. Pengukuran variabel *Job Satisfaction* di adaptasi dari *Minnesota satisfaction Questionnaire* (MSQ) oleh Weiss et al (1967) dengan menggunakan 20 item pernyataan.

2. *Organizational Commitment* (X2)

Organizational Commitment merupakan sikap atau perilaku perawat honorer RSUD Jombang terhadap organisasi dengan menunjukkan kesetiaan terhadap terwujudnya visi , misi , nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pengukuran variabel *Organizational commitment* di adaptasi dari (Meyer & Herscovitch, 2001) dengan menggunakan 24 item pernyataan.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku perawat honorer RSUD Jombang diluar tugas pekerjaan utama yang membantu meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi. Pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior* di adaptasi dari Podsakoff *et al*, (1990) dengan menggunakan 24 item pernyataan.

3.3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh serta mengumpulkan data penelitian. Hal ini dilakukan sebagai langkah untuk

mendapatkan hasil atau kesimpulan dari penelitian melalui instrument penelitian yang paling baik dan cocok.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-kisi item pernyataan
Job satisfaction (X1)	pemanfaatan kemampuan	X1.1 Kesempatan perawat melakukan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki
	Kinerja	X1.2 Tingkat keberhasilan kinerja yang dilakukan perawat
	Aktifitas	X1.3 Mampu tetap sibuk melakukan pekerjaan
	Promosi	X1.4 Peluang mendapat promosi dalam pekerjaan
	Wewenang	X1.5 Mempunyai kedudukan dalam mengendalikan orang lain
	Kreatifitas	X1.6 melakukan pekerjaan dengan metode sendiri
	Kemandirian	X1.7 Kesempatan bekerja sendiri untuk menyelesaikan tugas (kebebasan)
	Aktivitas sosial	X1.8 tindakan untuk membantu rekan kerja
	Jawaban yang belum cukup	X1.9 Sadar atas tindakan yang dilakukannya
	Keberagaman	X1.10 Kesempatan melakukan pekerjaan yang tidak sama
	Status sosial	X1.11 Mempunyai kesempatan menjadi seseorang yang dianggap dalam masyarakat
	Nilai moral	X1.12 Sanggup dalam melakukan sesuatu pekerjaan menurut hati nurani
	Kebijakan perusahaan	X1.13 Puas terhadap kebijakan karyawan
	Gaji	X1.14 puas atas kompensasi yang diberikan
	Rekan kerja	X1.15 Berhubungan baik karyawan satu dengan yang lain
	Penghargaan	X1.16 mendapat penghargaan terhadap pekerjaan yang diselesaikan
	Keamanan	X1.17 puas atas tingkat kamanan di pekerjaan
	Pengawasan hubungan antar pegawai	X1.18 pengawasan atasan terhadap pegawainya
	Pengawasan teknis	X1.19 kekuasaan atasan dalam pengambilan keputusan
	Kondisi kerja	X1.20 kondisi kerja yang baik
	<i>Effective Commitment</i> (komitmen efektif)	X2.1 Tetap menjadi anggota organisasi ini penting bagi saya.

Variabel	Indikator	Kisi-kisi item pernyataan
Organizational Commitment (X2)		<p>X2.2 Perawat senang menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.</p> <p>X2.3 bekerja menuju kesuksesan organisasi penting bagi saya.</p> <p>X2.4 Tetap bersedia melakukan apapun yang diminta oleh organisasi ini.</p> <p>X2.5 mencapai tujuan ini sama pentingnya bagi saya dan juga bagi organisasi</p> <p>X2.6 saya sangat ingin mencapai tujuan ini</p> <p>X2.7 penting bagi saya mencapai keberhasilan perubahan ini</p> <p>X2.8 mengupayakan perubahan adalah sesuatu yang ingin saya lakukan.</p>
	<i>Continuance Commitment</i> (komitmen berkelanjutan)	<p>X2.9 sangat rugi ketika saya meninggalkan organisasi ini sekarang</p> <p>X2.10 saat ini, bertahan di organisasi ini adalah suatu keharusan</p> <p>X2.11 saya merasa tidak mempunyai pilihan selain apa yang diminta organisasi</p> <p>X2.12 saya tidak bisa mengambil resiko</p> <p>X2.13 sangat rugi bagi saya jika tidak mencapai tujuan ini</p> <p>X2.14 saya mengalami kerugian karena gagal mencapai tujuan saya</p> <p>X2.15 saya tidak punya pilihan selain mengikuti <i>improvement</i> pada organisasi</p> <p>X2.16 akan sangat rugi apabila menolak <i>improvement</i> pada organisasi ini</p>
	<i>Normative Commitment</i> (komitmen normatif)	<p>X2.17 saya merasa bersalah ketika meninggalkan organisasi ini</p> <p>X2.18 saya merasa harus tetap berada di organisasi ini</p> <p>X2.19 saya berhutang budi kepada organisasi ini untuk melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan</p> <p>X2.20 saya merasa berkewajiban untuk bekerja dengan baik di organisasi ini.</p> <p>X2.21 saya berhutang budi kepada organisasi untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan ini,</p> <p>X2.22 saya merasakan kewajiban yang nyata untuk mencoba tujuan ini</p> <p>X2.23 saya merasa memiliki kewajiban untuk mewujudkan <i>improvement</i> hal baru</p> <p>X2.24 Saya merasa berkewajiban untuk</p>

Variabel	Indikator	Kisi-kisi item pernyataan
		berupaya mewujudkan <i>improvement</i> pada organisasi
OCB (Y)	<i>Altruism</i> (Perilaku membantu)	Y.1 bersedia membantu perawat lain yang tidak hadir Y.2 membantu perawat lain yang mempunyai beban berat Y.3 membantu mengarahkan perawat baru Y.4 bersedia membantu perawat lain yang mempunyai tantangan pekerjaan Y.5 selalu siap membantu orang lain disekitar
	<i>Conscientiousness</i> (Kepatuhan pada organisasi)	Y.6 selalu hadir di tempat kerja melebihi aturan Y.7 tidak memanfaatkan waktu istirahat Y.8 mematuhi peraturan kerja meskipun tidak ada yang melihat Y.9 merasa selalu rajin ditempat kerja Y.10 percaya diri dalam melakukan pekerjaan
	<i>Sportsmanship</i> (Perilaku menghargai perusahaan)	Y.11 menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh Y.12 selalu fokus pada apa yang salah Y.13 tidak mampu mengelola masalah yang ada secara efektif dan efisien Y.14 mengkritik kesalahan atas tindakan organisasi tempat kerja Y.15 selalu merasa percaya mempunyai pengaruh terhadap organisasi
	<i>Courtesy</i> (Kualitas sosial)	Y.16 mengambil upaya untuk mencegah masalah antara perawat lain Y.17 memahami bagaimana tindakannya mempengaruhi pekerjaan perawat lain Y.18 tidak melanggar hak perawat lain Y.19 berusaha menghindari konflik dengan rekan kerja Y.20 mempertimbangkan dampak perilakunya terhadap rekan kerja
	<i>Civic Virtue</i> (Loyalitas pada organisasi)	Y.21 menghadiri pertemuan rapat yang tidak diperlukan tetapi dianggap penting Y.22 menghadiri acara-acara untuk meningkatkan citra perusahaan Y.23 memantau <i>improvement keizen</i> dalam organisasi Y.24 membaca dan mengikuti aturan dalam organisasi

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Untuk mengukur validitas kuisisioner, peneliti ,menguji validitas item-item yang termasuk dalam kuisisioner. Uji validitas adalah kesamaan antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian, Sugiyono (2018;267).

Sugiyono (2018;121) berpendapat bahwa, apabila terdapat persamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti, maka hasil penelitian dianggap valid. Instrument yang valid ialah dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus yang dapat digunakan untuk uji validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi produk momen antara item dan total

N = jumlah subjek yang akan diteliti

X = skor tiap item

Y = total nilai untuk setiap variabel yang diteliti

Menurut Sugiyono (2015) syarat minimum untuk dianggap layak adalah r lebih besar atau sama dengan 0,3 . sehingga, suatu item dalam suatu produk dianggap valid jika korelasi antar item memiliki skor total kurang dari 0,3.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisi kisi pernyataan	R Hitung	Standar valid	Keterangan
Job satisfaction	X1.1	0,671	0,3	Valid
	X1.2	0,344	0,3	Valid
	X1.3	0,575	0,3	Valid
	X1.4	0,518	0,3	Valid
	X1.5	0,579	0,3	Valid
	X1.6	0,762	0,3	Valid
	X1.7	0,779	0,3	Valid
	X1.8	0,383	0,3	Valid
	X1.9	0,433	0,3	Valid
	X1.10	0,525	0,3	Valid
	X1.11	0,743	0,3	Valid
	X1.12	0,640	0,3	Valid
	X1.13	0,684	0,3	Valid
	X1.14	0,757	0,3	Valid
	X1.15	0,500	0,3	Valid
	X1.16	0,534	0,3	Valid
	X1.17	0,391	0,3	Valid
	X1.18	0,333	0,3	Valid
	X1.19	0,476	0,3	Valid

	X1.20	0,625	0,3	Valid
<i>Organizational commitment</i>	X2.1	0,670	0,3	Valid
	X2.2	0,800	0,3	Valid
	X2.3	0,871	0,3	Valid
	X2.4	0,748	0,3	Valid
	X2.5	0,700	0,3	Valid
	X2.6	0,759	0,3	Valid
	X2.7	0,561	0,3	Valid
	X2.8	0,466	0,3	Valid
	X2.9	0,829	0,3	Valid
	X2.10	0,849	0,3	Valid
	X2.11	0,809	0,3	Valid
	X2.12	0,742	0,3	Valid
	X2.13	0,820	0,3	Valid
	X2.14	0,734	0,3	Valid
	X2.15	0,797	0,3	Valid
	X2.16	0,728	0,3	Valid
	X2.17	0,833	0,3	Valid
	X2.18	0,876	0,3	Valid
	X2.19	0,820	0,3	Valid
	X2.20	0,724	0,3	Valid
	X2.21	0,812	0,3	Valid
	X2.22	0,869	0,3	Valid
	X2.23	0,696	0,3	Valid
	X2.24	0,849	0,3	Valid
	Y.1	0,655	0,3	Valid
	Y.2	0,522	0,3	Valid
	Y.3	0,390	0,3	Valid
	Y.4	0,387	0,3	Valid

OCB	Y.5	0,389	0,3	Valid
	Y.6	0,318	0,3	Valid
	Y.7	0,514	0,3	Valid
	Y.8	0,586	0,3	Valid
	Y.9	0,359	0,3	Valid
	Y.10	0,335	0,3	Valid
	Y.11	0,554	0,3	Valid
	Y.12	0,363	0,3	Valid
	Y.13	0,725	0,3	Valid
	Y.14	0,631	0,3	Valid
	Y.15	0,818	0,3	Valid
	Y.16	0,456	0,3	Valid
	Y.17	0,607	0,3	Valid
	Y.18	0,693	0,3	Valid
	Y.19	0,776	0,3	Valid
	Y.20	0,376	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 3.2 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 0,3. Pada variabel Y sebelumnya terdapat 24 item pernyataan, setelah diuji validitas terdapat 4 item pernyataan yang tidak memenuhi syarat yaitu $< 0,3$ sehingga harus dihilangkan dan menjadi 20 item pernyataan.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi temuan pengukuran pada saat mengukur hal yang sama berulang kali atau lebih dengan menggunakan alat ukur yang sama. Hasilnya ditampilkan sebagai indikator yang menunjukkan seberapa handal kinerja alat ukur dan instrument yang digunakan Sugiyono(2015). Uji reliabilitas ini menentukan apakah responden menjawab pertanyaan secara konsisten, sehingga kesungguhan jawaban mereka dipercaya.

Program SPSS dapat digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas yang memungkinkan pengukuran reliabilitas secara langsung menggunakan uji statistik Cronbach Alpha > 0,6. Untuk memastikan bahwa data tersebut dapat dipercaya untuk pengukuran dan penyelidikan selanjutnya, rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

$$\sigma_t^2 = \text{varians total}$$

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien α	Keterangan
Job Satisfaction (X1)	0,889	0,6	Reliabel
Organizational Commitment (X2)	0,969	0,6	Reliabel
OCB (Y)	0,855	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh item instrumen mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang *job satisfaction*, *organizational commitment* dan OCB dinyatakan Reliabel. Oleh karena itu, kuesioner dikatakan layak untuk dipergunakan dalam melakukan pengukuran.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari orang yang memiliki kualitas dan karakteristiknya dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan dari situ kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasi adalah perawat honorer diruang IGD RSUD Jombang sebanyak 35 perawat.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2013) menegaskan bahwa sampel adalah bagian dari susunan populasi. Sampel penelitian berjumlah 35 perawat honorer di ruang IGD RSUD Jombang.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel jenuh, atau pengambilan sampel yang melibatkan setiap anggota populasi, adalah metode yang digunakan dalam hal ini (Sugiyono, 2017). Sampel jenuh dipilih sebagai strategi pengambilan sampel dalam penelitian ini. Sugiyono (2017:85) mengartikan sampel jenuh sebagai cara pengambilan sampel dimana semua populasi diperlakukan sebagai sampel. yaitu sampel seluruh populasi yaitu 35 orang perawat honorer di ruang IGD RSUD Jombang.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Data adalah komponen penelitian yang penting karena dapat digunakan sebagai alat untuk mendukung hipotesis dan mencapai tujuan. Saat melakukan penelitian, Anda harus memutuskan jenis data apa yang diperlukan serta bagaimana menemukan, mengumpulkan, dan menangani data tersebut. Data primer dan sekunder, yang didefinisikan sebagai berikut, digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Ketika penulis melakukan studi lapangan, mereka langsung mengumpulkan data asli dari sumber data (Sugiyono, 2011). Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dan berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti. Salah satu cara untuk memperoleh data primer yaitu berupa penawaran daftar pernyataan (kuesioner). yang disebarakan langsung kepada pegawai honorer di ruang IGD RSUD Jombang.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang tidak memberikan akses langsung kepada pengumpul data. Buku, literatur, dan bacaan lain yang relevan dan membantu penelitian ini merupakan contoh data sekunder yang menunjukkan perlunya data primer (Sugiyono, 2011). Data sekunder berupa buku referensi, artikel jurnal, dan makalah dari wawancara karyawan dan pemilik bisnis untuk mengumpulkan data pada penelitian ini. Data tersebut meliputi data karyawan dan profil perusahaan,

3.8 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Angket

Angket dikirimkan kepada responden yaitu perawat honorer diruang IGD RSUD Jombang secara terstruktur untuk menyaring data, sehingga akan memperoleh data yang akurat berupa hasil angket responden.

2. Wawancara

Pengumpulan data melalui wawancara digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut dan untuk memperoleh informasi lebih rinci tentang data yang diperlukan. Metode pengumpulan data wawancara secara langsung kepada karyawan RSUD Jombang.

3. Observasi

Proses untuk memperoleh data informasi secara langsung dengan melakukan pengamatan/observasi. Metode pengumpulan data observasi yaitu pengamatan terhadap kegiatan objek yang diteliti, berupa pengamatan fenomena yang terjadi pada perawat RSUD Jombang.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017;35) mengartikan analisis statistik deskriptif adalah proses menentukan keberadaan suatu variabel bebas tanpa membandingkan atau meneliti satu atau lebih variabel saja (variabel bebas atau independen) tanpa melakukan perbandingan terhadap variabel itu sendiri dan untuk melihat hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi deskriptif setiap variabel berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor didasarkan pada skala likert dengan satuan 1 sampai dengan 5, sehingga rentang/interval nilainya sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

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

$$= 0,8$$

Rentang interval skor yaitu 0,8 artinya kriteria kategori jawaban responden dengan nilai rentang 0.8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Interval Range

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

Sumber: Sugiyono(2015)

3.9.2 Analisis Inferensial

3.9.2.1 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk memperkirakan seberapa tinggi nilai variabel terikat (Y) ketika nilai variabel bebas (X) diubah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* (X1) dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Persamaan Regresi Berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = konstanta

b1 = koefisien regresi *Job Satisfaction*

b2 = koefisien regresi *Organizational Commitment*

X1 = Job Satisfaction

X2 = *Organizational Commitment*

e = standar eror

3.9.2.2 Uji asumsi klasik

Hasan (2002) menyatakan uji asumsi klasik menguji asumsi-asumsi penting yang harus dipenuhi ketika menggunakan regresi. Uji asumsi tradisional ini berupaya menghasilkan estimator linier terbaik dari model regresi yang dihasilkan dengan menggunakan metode kuadrat terkecil. Pemenuhan asumsi tersebut dapat meningkatkan keakuratan dan kedekatan hasil dengan kenyataan.

1. Uji normalitas

Menurut (Umar, 2011), uji normalitas menentukan apakah suatu variabel terikat, bebas, atau keduanya berdistribusi normal dan mendekati normal. Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323), uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku adalah hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas mengacu pada adanya hubungan linier sempurna antara beberapa atau lebih variabel yang menjelaskan regresi. Menurut Umar

(2011:177), uji multikolinearitas menentukan apakah model regresi mendeteksi adanya keterkaitan antar variabel independen. Jika terdapat korelasi maka masalah multikolinearitas harus diatasi. Uji VIF (Variance Inflation Factor) berfungsi sebagai kriteria multikolinearitas. Angka < 10 dan toleransi $> 0,01$ berarti tidak ada masalah multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah analisis statistik yang menentukan apakah terdapat variabel korelasi dalam model prediksi yang bervariasi terhadap waktu. Dengan asumsi autokorelasi dalam model prediksi, nilai gangguan dipasangkan dalam autokorelasi, bukan secara independen. Menurut (Ghozali, 2018), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dan hubungan antara kesalahan perancu pada periode t dan kesalahan perancu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk lulus Uji Autokorelasi, $du < dw < 4 - du$.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah model regresi mempunyai varian residual dan ketidaksamaan antara pengamat yang satu dengan pengamat yang lain. Menurut Umar (2011:179), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians residual antar observasi dalam model regresi.

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan kriteria pada grafik scatterplot sebagai berikut:

- a) Jika sebaran titik-titiknya tidak mengikuti pola tertentu dan berbeda di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b) Jika sebaran titik mengikuti pola tertentu dan hanya berbeda di atas atau di bawah titik nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi heteroskedastisitas mempunyai kelemahan. (Ghozali, 2011, 139)

3.9.2.3 Uji hipotesis

Uji hipotesis digunakan pada penelitian ini untuk menilai ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan pengujian hipotesis adalah pengujian parsial dengan menggunakan uji t.

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya hipotesis yang diberikan di dalamnya, khususnya signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen. Uji t merupakan metode analisis regresi yang mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan uji parsial adalah untuk menilai seberapa besar pengaruh parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan tingkat kepercayaan 0,95 (Sugiyono, 2017).

1. Membuat rumusan hipotesis
2. Tentukan tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%
3. Membuat keputusan
 - Jika $t_{sig} < \alpha = 0.05$, maka hipotesis diterima

- Jika $t_{sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

3.9.2.4 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Tabel ringkasan model berisi koefisien penentu, yang dilambangkan dengan simbol R persegi. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R square yang disesuaikan atau R square yang disesuaikan secara tertulis karena skalanya disesuaikan dengan besarnya variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$)

. Hal ini berarti :

1. Jika $R^2 = 0$ menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
2. Ketika adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan lebih kuatnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
3. Ketika adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka bisa dikatakan bahwa semakin kecil pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

keterangan :

Kd = besaran atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi s