

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. “Dinamakan Pendekatan kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik” (Sugiyono, 2015:7). Desain penelitian ini adalah eksplanatori (*explanatory research*), Dimana menurut Sugiyono (2017) “penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kasual (sebab-akibat) antara variabel-variabel yang mempengaruhinya.” Hubungan sebab akibat dalam penelitian ini adalah hubungan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini akan menggunakan survei yang respondennya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk angket. Skala pengukuran Likert digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan program SPSS.

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Sampel yang digunakan yakni seluruh karyawan yang berkedudukan di manajer beserta staffnya sejumlah 33 karyawan. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel gaya kepemimpinan tranformasional (X1) dan

kompensasi (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data.

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Subyek

Subyek penelitian ini adalah pihak internal manajemen perusahaan yaitu para manajer dan staffnya di PT Rizky Anugrah Sejahtera yang berjumlah 33 karyawan.

3.2.2 Lokasi

Penelitian ini berlokasi di kantor PT Rizky Anugrah Sejahtera yang bergerak di bidang jasa konstruksi perencanaan dan bangunan yang beralamatkan di Graha Kahuripan Blok A-3, Kecamatan Mojoanyar – Mojokerto.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel bebas (independent)

(Sugiyono, 2015) “variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahannya atau timbulnya dari variabel *dependen* (terikat).” Dalam penelitian ini

variabel bebas disimbolkan dengan (X) adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2).

2. Variabel terikat (*dependent*)

“Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel *independent*.” (Sugiyono, 2015) Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) disimbolkan dengan (Y) adalah loyalitas karyawan.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

3.3.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin PT. Rizky Anugrah Sejahtera untuk mempengaruhi bawahan dengan cara menginspirasi, mendorong dan atau memotivasi agar memprioritaskan kepentingan bersama dan selalu selaras dengan visi dan misi perusahaan

(S. P. Robbins & Timothy A. Judge, 2015) mengungkapkan terdapat indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut :

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

- percaya dalam memecahkan masalah
- panutan karyawan

- rasa bangga
- 2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)
 - memotivasi
 - menumbuhkan rasa percaya diri
 - membangkitkan semangat
- 3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
 - mendengar pendapat
 - kreativitas dan inovasi
 - pemecahan masalah secara cermat
- 4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)
 - menghargai perbedaan individual
 - perhatian pada karyawan
 - memberi nasehat

3.3.2.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan balas jasa atas suatu pekerjaan di PT. Rizky Anugrah Sejahtera yang berupa pendapatan secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan.

Menurut (Afandi, 2018) indikator Kompensasi meliputi :

1. Gaji, yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pekerja, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan.

2. Insentif, yaitu Kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, yang dilihat berdasarkan hasil kerja.
3. Bonus, yaitu kompensasi tambahan yang dilaksanakan ketika melebihi target atau pada waktu-waktu tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3.3.2.3 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan secara sukarela untuk bertahan dan menjaga citra PT. Rizky Anugrah Sejahtera dalam kondisi apapun serta memprioritaskan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.

Menurut (Soegandhi, 2015) memaparkan indikator loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Keberadaan Karyawan
 - a. lamanya masa kerja karyawan di perusahaan;
 - b. keinginan untuk mendedikasikan diri di perusahaan dan enggan meninggalkan perusahaan
2. Keterlibatan Karyawan
 - a. Karyawan berusaha untuk tetap menjaga citra perusahaan
 - b. Karyawan berusaha mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan

c. Karyawan juga menyarankan atasan untuk meningkatkan divisi mereka

3. Kebanggaan Karyawan

a. Karyawan gemar berbagi cerita dengan orang lain mengenai jobdesk mereka.

b. Karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal

c. Karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik dalam hidup mereka

3.3.3 Instrumen Penelitian

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) (S. P. Robbins & Timothy A. Judge, 2015)	1. Percaya dalam memecahkan masalah	X1.1 Pemimpin memberi petunjuk tentang cara dalam menyelesaikan suatu masalah.
	2. Panutan karyawan	X1.2 Pemimpin merupakan panutan bagi karyawan
	3. Rasa bangga	X1.3 Pemimpin menanamkan rasa bangga terhadap karyawan
	1. Memotivasi	X1.4 Pemimpin memberikan motivasi pada karyawan agar bekerja lebih baik.
2. Rasa Percaya Diri	X1.5 Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan untuk melakukan pekerjaan.	
3. Membangkitkan Semangat	X1.6 Pemimpin membangkitkan antusiasme pada karyawan dalam melakukan pekerjaan	
1. Mendengar Pendapat	X1.7 Pemimpin selalu antusias dalam mendengarkan pendapat karyawan.	
2. Kreativitas Dan Inovasi	X1.8 Pemimpin memberi dorongan untuk menyelesaikan suatu masalah pekerjaan dengan cara logis.	
3. Pemecahan Masalah Secara Cermat	X1.9 Pemimpin meyelesaikan suatu masalah yang dialami karyawan dengan berbagai sudut pandang	
1. Menghargai Perbedaan Individual	X1.10 Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda.	
2. Perhatian Pada Karyawan	X1.11 Pemimpin mendengarkan keluhan atas kesulitan yang	

	3. Memberi Nasehat	dialami karyawan. X1.12 Pemimpin memberikan nasihat kepada karyawan.
Kompensasi (X2) (Afandi, 2018)	Gaji	X2.1 Gaji yang saya terima selama ini sesuai dengan yang saya harapkan
	Insentif	X2.2 Karyawan mendapat insentif ketika bekerja diluar jam kerja perusahaan
	Bonus	X2.3 Karyawan mendapat bonus pada akhir tahun
Loyallitas Karyawan (Y) Soegandhi (Juwita & Khalimah, 2021)	1. Masa kerja 2. Dedikasi	Y.1 Karyawan memiliki masa kerja yang lama Y.2 Karyawan ingin menghabiskan karir di perusahaan
	1. Menjaga nama baik perusahaan 2. Bekerja maksimal 3. Peduli dengan divisi	Y.3 Karyawan berusaha untuk menjaga citra perusahaan Y.4 Karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik atas pekerjaan saya demi kemajuan perusahaan Y.5 Karyawan juga menyarankan atasan/pimpinan untuk meningkatkan masing-masing divisi
	1. Kesukaan terhadap pekerjaan 2. kesesuaian karakteristik perusahaan 3. Gambaran perusahaan yang tepat bagi karyawan	Y.6 Karyawan suka bercerita mengenai jobdesk pada rekan kerja atau orang lain Y.7 Karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang cocok untuk saya Y.8 Karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan ini merupakan pilihan terbaik dalam hidup saya

Sumber : Data diolah penulis

3.3.4 Skala Pengukuran

Skala Likert digunakan untuk pengisian angket dalam penelitian ini. Pendapat Sugiyono (2019:146) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk merancang item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap jawaban pada item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki rentang dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut:

1. Skor 5 Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 Setuju (S)
3. Skor 3 Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2015)

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) “untuk mengetahui suatu item dinyatakan valid atau tidak antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan oleh peneliti merupakan data yang valid.” Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera. Metode kolerasi yang digunakan menurut (Sugiyono, 2015) adalah 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 = Koefisien korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

n = b banyak sampel dalam penelitian

Dalam pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program analisis statistika SPSS 25 akandidapatkan hasil nilai *Corrected item-Total Correlation* dari masing-masing butir pernyataan. Butir pernyataan akan dikatakan valid apabila nilai r-hitung atau hasil yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* >0,3 (Sugiyono, 2015).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 3. 3 Interpretasi Hasil Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	R Hasil	Keterangan	Interpretasi
X1.1	.728	>0,3	Valid
X1.2	.628	>0,3	Valid
X1.3	.765	>0,3	Valid
X1.4	.892	>0,3	Valid
X1.5	.652	>0,3	Valid
X1.6	.578	>0,3	Valid
X1.7	.752	>0,3	Valid
X1.8	.765	>0,3	Valid
X1.9	.804	>0,3	Valid
X1.10	.574	>0,3	Valid
X1.11	.765	>0,3	Valid
X1.12	.892	>0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Kompensasi Finansial

Tabel 3. 4 Interpretasi Hasil Variabel Kompensasi Finansial

Variabel	R Hasil	Keterangan	Interpretasi
X2.1	.725	>0,3	Valid
X2.2	.639	>0,3	Valid
X2.3	.653	>0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Loyalitas Karyawan

Tabel 3. 5 Interpretasi Hasil Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	R Hasil	Keterangan	Interpretasi
Y.1	.793	>0,3	Valid
Y.2	.742	>0,3	Valid
Y.3	.699	>0,3	Valid
Y.4	.662	>0,3	Valid
Y.5	.788	>0,3	Valid
Y.6	.628	>0,3	Valid
Y.7	.385	>0,3	Valid
Y.8	.486	>0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, secara keseluruhan item pernyataan >0,3 yang artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji realibilitas adalah hasil dari pengukuran yang menggunakan objek yang sama dan menghasilkan data yang sama namun dalam waktu yang berbeda. Uji realibilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kehandalan instrument yang digunakan dan apakah diandalkan sebagai alat pengukur data atau tidak. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach menurut Sugiyono (2021) sebagai berikut:

$$r_b = \frac{n(AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{\{n \sum A^2 - (\sum A)^2\} \{n(\sum B)^2 - (\sum B)^2\}}}$$

Keterangan:

r_b = koefisien korelasi Perason

A = variabel nomor ganjil

B = variabel nomor genap

$\sum A$ = jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = jumlah total skor belahan genap

$\sum AB$ = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Menurut Sugiyono (2021) “suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha lebih dari 0,6. Cronbach’s Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada.”

Tabel 3. 6 Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach’s Alpha	N of Item	Standar	Kriteria
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,932	12	0,6	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,678	3	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,850	8	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai $0,932 > 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Kompensasi Finansial diperoleh nilai $0,678 > 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Dan Loyalitas Karyawan diperoleh nilai $0,850 > 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan kareteristik tertentu sehingga dtetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya akan ditarik kesimpulannya” Sugiyono (2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera sejumlah 33 karyawan.

3.5.2 Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sugiyono (2019:127). Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 33 orang karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera sehingga seluruh jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini dipergunakan sebagai sampel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Karyawan yang berposisi di bagian kantor perusahaan dengan status kepegawaian sebanyak 22 karyawan tetap karyawan dan 11 karyawan kontrak.
2. Dengan masa kerja minimal 1 tahun

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).Maka, penulis menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 33 orang dari seluruh karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis sumber data, antara lain:

1. Data Primer

“Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.” (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuisisioner yang langsung dibagikan kepada karyawan dan dicatat pendapatnya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada karyawan PT. Rizky Anugrah Sejahtera.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015)“Data Sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi.” Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, laporan, artikel, yang relevan dengan topik penelitian.

3.8 Metode Pengumpulan Data

“Metode pengumpulan data merupakan Langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena penelitian mempunyai tujuan utama yaitu memperoleh data.” (Sugiyono, 2015)

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan mengamati yang terjadi dilapangan. Observasi ini dilakukan langsung oleh peneliti karena peneliti ingin mengetahui secara langsung kejadian yang ada dilapangan untuk keperluan penelitian.

2. Angket

Menurut (Sugiyono, 2021) “kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Di dalam kuesioner terdapat beberapa pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian.”

3. Dokumentasi

“Dokumentasi ini dapat berbentuk tulisan, gambar, atau merupakan karya-karya monumental dari seseorang” Sugiyono (2019:314).

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisa Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2021) analisis deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan atau meringkas data dari sampel yang diambil. Dalam metode ini, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Intepretasi skor:

1,0 – 1,8 = sangat rendah

1,81 – 2,6 = rendah

2,61 – 3,4 = cukup

3,41 – 4,2 = tinggi

4,21 – 5,0 = sangat tinggi

3.9.2 Analisa Inferensia

3.9.2.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019), “analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.” Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Loyalitas karyawan PT Rizky Anugrah Sejahtera sedangkan variabel bebas adalah kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial. Bentuk persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

y = loyalitas karyawan

a = konstanta

b₁ = koefisien variabel kepemimpinan transformasional

b₂ = koefisien variabel kompensasi finansial

x₁ = kepemimpinan transformasional

x₂ = kompesnsasi finansial

e = standar eror

3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan awal yang digunakan sebelum analisis linier berganda (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.9.2.3 Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak” (Ghozali, 2013). Uji normalitas dilakukan terhadap data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

3.9.2.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel bebas. Penilaian uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan memeriksa dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka dapat

disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.

b. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2018) .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan dalam varians residu antara satu observasi lainnya dalam model regresi. Analisis terjadinya masalah heteroskedastisitas dapat dilakuakn dengan memeriksa grafik scatter plot dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan variabilitasnya seragam di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

b. Jika sebaran titik-titik membenuk pola tertentu dan variabilitasnya hanya di atas atau di bawah garis nol pada sumbu Y, maka disimpulkan dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016) .

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara nilai-nilai data yang saling berdekatan dalam susunan waktu atau rangkaian data lainnya. Cara mendeteksi keberadaan autokorelasi

adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson). Berikut adalah kriteria pengambilan Keputusan berdasarkan nilai DW:

- a. Jika nilai DW sama dengan 2, maka tidak terdapat autokorelasi sempurna sebagai rule of thumb (aturan ringkas).
- b. jika nilai DW diantara 1,5 hingga 2,5, maka tidak terjadi gejala autokorelasi (Ghozali, 2016).

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh satu variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. (Sugiyono, 2015) Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak berarti variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak berarti variabel independent tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

3.9.3.2 Uji R^2 (Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependent.

Menurut (Ghozali, 2016), “tujuan dari koefisien determinansi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.” Nilai koefisien determinansi berada dalam rentang antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai koefisien determinansi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini mampu mendeteksi variabel terikat.

Rumus:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi