

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN DAN TEKNIK ANALISIS DATA**

#### **A. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisis pada data-data numerik (angka) yang diperoleh dengan metode statistika. Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada positivime (benar-benar terjadi), digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Kardinah, Jl.KS. Tubun No.4, Kejambon, Tegal, Jawa Tengah 52124.

##### **3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada Mei – Agustus 2018.

##### **4. Populasi dan Sampel**

###### **a. Populasi**

Populaasi adalah wilayah organisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014). Populasi penelitian ini adalah

seluruh karyawan non medis yang berada di RSUD Kardinah yang berjumlah 350 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ( Sugiono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan non medis RSUD Kardinah Tegal dengan jumlah sampel sebesar 163. Teknik Penentuan Ukuran Sampel, teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2014)

Berdasarkan data yang diperoleh, populasi dalam penelitian ini berjumlah 275 orang. Dan untuk menentukan ukuran sampel penelitian menggunakan rumus Slovin (Sugiono, 2012) dengan *margin of error* (  $\alpha = 5\%$  atau 0,05) yang berarti tingkat kepercayaan hasil penelitian ini sebesar 95%. Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{275}{1 + 275 * 0,05^2}$$

$$= 162,96$$

$$= \text{dibulatkan}$$

$$\text{menjadi } 163$$

Dimana:

n= jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= margin of error sebesar 5% (0,05)

## 5. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan data sekunder, antara lain:

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Data responden sangat di perlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari sumber yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari data jumlah karyawan yang ada di RSUD Kardinah di Tegal.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini adalah skala *Liket's*. Skala *Likert's* ini digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial, jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *Likert's* mempunyai gradasi dari yang sangat positif ( angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”) sampai dengan yang sangat negatif (angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”), skala *Likert's* selalu ganjil dan selalu ada pilihan netral atau *undecided*, setiap item diberi pilihan respons yang sifatnya tertutup (Suliyanto, 2011).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert's* tujuh poin (Sawitri, 2011). Selain menyebar kuisisioner, peneliti juga menggunakan studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi lain yang layak dijadikan sumber pengumpulan data penelitian.

## 7. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### a. Definisi Konseptual

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen (variabel terikat), dan variabel independen (variabel bebas). Berikut penjelasan kedua variabel tersebut :

- 1) Variabel dependen (Y) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah dan kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel penghubung (*Mediating Variable*) atau variabel mediasi (M) adalah variabel yang mempengaruhi fenomena yang diobservasi (variabel dependen), variabel mediasi sering disebut sebagai variabel intervensi (*Intervening Variable*), karena memediasi atau mengintervensi hubungan kausal variabel independen ke variabel dependen. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah *turnover intention*.
- 3) Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *job insecurity* (X3).

### b. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Desinisi	Indikator
Kinerja karyawan (Y1)	“kinerja karyawan adalah proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Handoko (2002)	Guritno & Waridin (2005) : 1.Mampu meningkatkan target pekerjaan 2.Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3.Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan 4.Mampu menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan 5.Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.
Turnover Intention (M)	(Andini, 2006) : “keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.”	(Hotimah, 2017) 1.Absensi yang meningkat 2.Mulai malas bekerja 3.Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 4.Peningkatan protes terhadap atasan 5.Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Tabel 3. Definisi Operasional (Lanjutan)

Kepuasan Kerja (X1)	“Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Melina Taurisa & Ratnawati, 2012)”	(Melina Taurisa & Ratnawati, 2012):  1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 2. Supervisor 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Kesempatan Promosi 5. Gaji
Komitmen Organisasi (X2)	“komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan”. (Utami & Bonussyeani, 2009)	(Prihantoro, 2012)  1. Memiliki hasrat 2. Memiliki kemauan 3. Memiiki ikatan emosional

Tabel 3. Definisi Operasional (Lanjutan)

Job Insecurity (X3)	“kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang	(Sandi, 2014) 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan
------------------------	---	--

## B. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan teknik analisis indeks, yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai item-item pernyataan atau pertanyaan dalam kuisisioner. Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep atau variabel yang diukur. Teknik *scoring* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sawitri, 2011) :

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- c) Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d) Netral (N) diberi skor 4
- e) Agak Setuju (AS) diberi skor 5
- f) Setuju (S) diberi skor 6
- g) Sangat Setuju (SS) diberi skor 7.



Dari *scoring* tersebut maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7)) / 7$$

Keterangan :

- a) F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1
- b) F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2
- c) F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3
- d) F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4
- e) F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5
- f) F6 adalah frekuensi responden yang menjawab 6
- g) F7 adalah frekuensi responden yang menjawab 7

Untuk menjawab kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan perhitungan sebagai berikut (Ferdinand, 2007 dalam Ernawati, 2013) :

1. Nilai indeks maksimum =  $163 \times 7 = 1141$  kemudian  $1141 / 7 = 163$
2. Nilai indeks minimum =  $163 \times 1 = 163$  kemudian  $163 / 7 = 23,28$

Dari hasil perhitungan di atas, maka nilai interval dapat dihitung dengan cara = nilai maksimum - nilai minimum kemudian dibagi dengan tujuh  $(163 - 23,28) / 7 = 19,96$

Dengan menggunakan kerangka tujuh kotak (*seven box-method*), maka akan menghasilkan interval sebesar 19,96 yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi nilai indeks, yaitu sebagai berikut :

- a) 163 – 142,10 = Sangat tinggi
- b) 142,09 – 122,13 = Tinggi
- c) 122,12 – 102,16 = Cukup tinggi
- d) 102,15 – 82,19 = Sedang
- e) 82,18 – 62,22 = Cukup rendah
- f) 62,21 – 42,25 = Rendah
- g) 43,24 – 23,28 = Sangat rendah

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas kuisisioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung pada tabel kolom (*Correctes/Total Correlation*) dengan nilai  $r$  tabel untuk ketentuan *Degree of Freedom* ( $df = n - k$ , dimana ( $n$ ) adalah jumlah observasi yang digunakan dan ( $k$ ) adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2006). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Perhitungan uji validitas akan menggunakan bantuan SPSS v.16.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasil tersebut menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Nilai reliabilitas variabel oleh koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006).

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan job insecurity terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan. Dalam regresi linier berganda terdapat 5 variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (X1), yaitu Kepuasan Kerja
- b. Variabel Bebas (X2), yaitu Komitmen Organisasi
- c. Variabel Bebas (X3), yaitu *Job Insecurity*
- d. Variabel Bebas (M), yaitu *Turnover Intention*
- e. Variabel Terkait (Y1), yaitu Kinerja Karyawan

Untuk menguji variabel tersebut, maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$M = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 +$$

$$Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + M +$$

$$Y = + {}_1 M +$$

Dimana :

	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien garis regresi
	= Residual atau <i>prediction error</i>
Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Kepuasan Kerja
X2	= Komitmen Organisasi
X3	= Job Insecurity
M	= <i>Turnover Intention</i>

#### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2009). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kriteria penerimaan hipotesisnya adalah menggunakan uji t, dengan melihat apakah nilai-nilai yang diperoleh koefisien berbeda

secara signifikan atau tidak antara  $t$  hitung dan  $t$  *table* pada tingkat keyakinan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

**Hipotesis 1 :**

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t$  hitung  $\leq$   $t$  tabel atau Sig.  $> 0,05$

Ha diterima jika :  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau Sig.  $\leq 0,05$

**Hipotesis 2 :**

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t$  hitung  $\leq$   $t$  tabel atau Sig.  $> 0,05$

Ha diterima jika :  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau Sig.  $\leq 0,05$

**Hipotesis 3:**

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**Hipotesis 4 :**

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**Hipotesis 5 :**

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**Hipotesis 6 :**

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**Hipotesis 7 :**

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**Hipotesis 8 :**

Ho : *Turnover intention* tidak memediasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : *Turnover intention* memediasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**Hipotesis 9 :**

Ho : *Turnover intention* tidak memediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : *Turnover intention* memediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**Hipotesis 10 :**

Ho : *Turnover intention* tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : *Turnover intention* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

Ha diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$

**b. Uji Sobel**

Pengujian hipotesis dapat dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Menurut Suliyanto (2011) uji variabel mediasi dengan metode ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) melalui variabel mediasi (M) atau menguji signifikansi pengaruh tidak langsung perkalian pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediator (a) dan pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel dependen (b) menjadi (ab). Uji signifikansi pengaruh tidak langsung (ab) dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien (ab) dengan *standard error* yang akan menghasilkan



nilai t statistik. Untuk menghitung *standard error* ab dapat dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

$S_{ab}$  = Besarnya Standar Error pengaruh tidak langsung.

a = Jalur Pengaruh Independen (X) dengan Variabel Intervening (M).

b = Jalur Variabel Intervening (M) dengan Variabel Dependen (Y).

Sa = Standar Error Koefisien a.

Sb = Standar Error Koefisien b.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{a}{s}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif, menurut Ghozali (2011).

### c. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (slimutan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan

melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian. (Sugiono, 2010).

#### **d. Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi dimana setiap penambahan satu variabel bebas dari jumlah pengamatan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terganggunya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut, maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan. *Adjusted R Square* ( $R^2_{adj}$ ) (Suliyanto, 2011)

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu :

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel dapat dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heterokedastisitas apabila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik diatas  $= 0,05$ .

##### c. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linier* antar variabel independen dan model regresi. Ada atau tidaknya multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation*

*factor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolonieritas.