

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis didalam penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mendeskripsikan kemampuan tentang kedisiplinan dan motivasi kerja yang terjadi di Rumah Sakit Tk. III Brawijaya untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data dari hasil kuesioner.

Supaya penelitian dapat menghasilkan sumber informasi yang akurat dan valid, maka perlu menggunakan metode penelitian yang tepat. Oleh sebab itu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Adapun metode pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini ialah suatu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data dalam bentuk numerik atau bilangan. Numerik atau bilangan tadi, telah diangkakan melalui proses skoring. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015 : 80) Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai suatu kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah karyawan pada Rumah Sakit Tk. III Brawijaya yang berjumlah 90 karyawan tenaga perawatan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebuah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014 : 116). Fungsi sampel ini untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan suatu data yang faktual dan sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan atau yang berada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sampel yang akan diambil dari populasi harus representatif (mewakili) yang ada diperusahaan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan

teknik random sampling yaitu pengambilan sampel dengan secara acak, dimana seluruh populasi mempunyai peluang untuk diambil sebagai sampel.

3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu dengan menghitung hasil yang diperoleh dari data kuesioner

3.3.2 Sumber Data

Sumber data sekunder menurut (Sunyoto, 2013) data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri, untuk tujuan lain, hal ini mengandung arti bahwa penelitian memanfaatkan data yang sudah ada untuk penelitiannya. Data sekunder dapat diperoleh melalui perpustakaan, perusahaan, organisasi, perdagangan, dan lembaga pemerintah. Didalam penelitian ini menekankan pada sumber data sekunder yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada sebagian karyawan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.3.4 Jenis Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2008) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban yang akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung, pernyataan. Untuk dapat digunakan jawaban yang dipilih dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dengan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak ukur yang menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Diukur menggunakan skala likert 5 poin dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala *Likert*.

Deskripsi	Skala	Simbol
Sangat setuju	5	SS
Setuju	4	S
Cukup Setuju	3	CS
Tidak setuju	2	TS
Sangat tidak setuju	1	STS

Sumber : Sugiyono, 2008.

3. 4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur.

1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika (2014:147) yaitu:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
Karyawan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.
- b. Kesesuaian jam kerja
Karyawan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

- c. Tingkat kehadiran
Karyawan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan.
- d. Kerjasama antar karyawan
Karyawan Rumah Sakit Tk. III Brawijaya dapat bekerjasama dengan karyawanlain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukanoleh perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Menurut (Abdurrahmat Fathoni, 2006) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yaitu:

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan.

Jadi, wasiat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- a. Sanksi hukuman
- b. Ketegasan
- c. Hubungan kemanusiaan

3) Motivasi Kerja

Menurut (Abdurrahmat Fathoni, 2006) Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri. Dorongan itu yang dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang

lebih baik dari yang sebelumnya. Motivasi juga bias diartikan sebagai alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

a. Bentuk-Bentuk Motivasi

Berikut ini bentuk-bentuk motivasi yang sering dilakukan suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya adalah:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karya-karya adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan karyawan biasanya berwujud uang.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Penyesuaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan karyawan yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan yang besar dalam budaya intern perusahaan.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai sesuatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

b. Jenis-Jenis Motivasi

1. *Motivasi Intrinsik*, adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. *Motivasi Ekstrinsik*, adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Disiplin Kerja (X1) Abdurrahmat Fathoni, 2006	1. Mematuhi Peraturan	1. Anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja	Likert
			2. Anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	

		2. Tanggung jawab	3. Anda selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan Anda	
		4. Penggunaan waktu secara efektif	4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	
			5. Anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	
		5. Tingkat Kewaspadaan	6. Saya menggunakan fasilitas kerja dengan hati-hati	
		6. Berkerja Etis	7. Saya memiliki etika yang baik dalam berkerja	
2.	Motivasi Kerja (X2) Abdurrahmat Fathoni, 2006	1. Kebutuhan Cinta dan Sosial	1. Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis	Likert
		2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	2. Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman	
		3. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	3. Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman	
		4. Kebutuhan Harga Diri	4. Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu	
		5. Kebutuhan Fisiologis	5. Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	
		6. Reward	1. Atasan memberikan reward tiap setahun sekali	
3.	Kinerja Karyawan (Y1) Robbins, 2016	1. Kualitas	1. Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	Likert
			2. Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	
		2. Kuantitas	3. Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	
		3. Ketepatan Waktu	4. Anda berkerja dengan cepat dan teliti, agar pasien tidak menunggu lama saat berobat	
		4. Kebutuhan Pengawasan	5. Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Transformasi Data Ordinal ke Interval

Transformasi data ordinal ke interval menurut Kuncoro (2007) menyatakan bahwa dalam mentransformasi data ke ordinal yang menjadi data berfungsi untuk sebagian dari syarat analisis statistik parametrik setidaknya tidak berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana metodenya dengan menggunakan MSI (*method of successive interval*).

Langkah-langkah transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap jawaban responden dari kuisioner yang dibagikan pada responden.
- b. Pada setiap butir dapat ditentukan dari beberapa orang yang dapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang biasanya disebut frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan sesuiannya banyak responden dari hasilnya proporsi secara berurutan perkolomnya.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan dengan nilai proporasi yang secara berurutan perkolom
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z untuk proporsi kumulatif yang didapat
- g. Tentukan nilai skala (NS) dapat menggunakan rumus;
- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus: $Y=NS+(1+(Nsmin))$.

Hasil yang didapatkan dari proses transformasi data ordinal yang menjadi interval ini akan bisa digunakan untuk uji reabilitas, uji validitas, uji normalitas, dan berguna dalam melakukan analisa regresi linier berganda.

3.5.2 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu peningkatan yang mengukur konsistensi jika hasil dilakukan berulang dalam suatu karakteristik. Menurut sumadi suryabrata

(2004) reliabilitas menunjukkan sejauh mana dari hasil pengukuran dengan alat tersebut yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam pengertian harus memiliki konsistensi dan kemandapan. Pengujian reliabilitas ini dapat dihitung dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha*.

Rumus yang dapat digunakan :

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

Keterangan

r_{ii} = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Skor Item

σ_t^2 = Varians Skor-skor (seluruh item K)

Menurut Arikunto (2013) mengatakan instrumen bisa dapat dikatakan handal (*reliable*) memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau selebihnya.

2. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu tingkatan yang mengukur dalam karakteristik yang ada pada dalam fenomena didalam penelitian tersebut. Menurut Aritonang (2007) validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu dapat mengukur atau mengungkapkan karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur. Sebuah instrumen bisa dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sedangkan dikatakan tidak valid apabila tidak mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Kriterianya adalah :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($P < 0,05$) atau 5% maka dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($P > 0,05$) maka dinyatakan tidak valid

Untuk mengujinya digunakan rumus koefisien korelasi Pearson atau Product Moment Coefficient of Correlation (Sulhan, 2010), rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

n = Besarnya sampel/ jumlah responden

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat item pernyataan Y

3.5.3 Uji Distribusi Normal

Sebelum melakukan uji distribusi normal terlebih dahulu nilai harus dihitung masing-masing variabelnya. Nilai tersebut bisa didapat dari yang dirata-ratakan dengan jumlah masing-masing dari indikatornya. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam proses pelaksanaan regresi linier berganda yang diperlukan data masing-masing variabel yang berdistribusi normal atau hampir normal.

Menurut Arifin, (2008), Uji Distribusi Normal adalah satu distribusi yang digambarkan dalam grafik berbentuk lonceng, berbentuk dua bagian yang simetris, dimulai dari sebelah kiri, menaik mencapai titik puncak tertentu selanjutnya mulai menurun namun tidak menyentuh garis horizontal suatu kelompok data dikatakan mempunyai distribusi normal atau fungsi normal jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Data dapat diukur dan data yang memiliki nilai ekstrim (terlalu besar atau terlalu kecil) tidak terlalu banyak
- b. Data yang mendekati nilai rata-rata jumlahnya terbanyak. Setengah data memiliki nilai lebih kecil atau sama dengan nilai rata-rata dan setengah lagi memiliki nilai lebih besar atau sama dengan nilai rata-rata dan setengah lagi memiliki nilai lebih besar atau sama dengan nilai rata-ratanya.

Cara mengukur pada umumnya dapat menggunakan uji distribusi normal Kolmogorov dan Smirnov. Peraturannya adalah jika nilai apabila signifikan lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut distribusinya normal.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang dapat digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linier berganda

dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Rumus matematis dari regresi linier berganda yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

x₁ = Disiplin Kerja

x₂ = Motivasi Kerja

e = *Error disturbances*

1) Uji Koefisien Determinasi R dan adjusted R square

Menurut Ghozali (2005), Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti variabel-variabel independen sudah memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*time series*) biasanya data koefisien mempunyai determinasi yang lebih tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan variabel independen, maka nilai R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ataupun tidak, oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai "adjusted R²" pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. tidak seperti R², "nilai adjusted R²" dapat naik atau turun berdasarkan signifikansi variabel independen. Cara mengukurnya jika R lebih besar dari 0,5 maka penelitian ini variabel independennya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. jika adjusted R² lebih besar dari 50% maka pengaruhnya variabel independen penelitian ini adalah sebesar adjusted R². pengaruh lainnya dari variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 100% dikurangi adjusted R².

2) Uji Hipotesis

1. Uji F

Menurut Ghozali (2005) Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Kriteria untuk menguji hipotesis adalah dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji T

Menurut Ghozali (2005) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2, benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Kriteria :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya (independen) berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005). Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value dibawah 0,10 atau nilai

VIF diatas 10, maka terjadi problem multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas akan menimbulkan akibat seperti : Standar error koefisien regresi yang diperoleh menjadi besar, semakin besarnya standar error maka semakin erat kolinearitas antara variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan 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 (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dariresi dualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain (Ghozali, 2005) :

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

