

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode ini merupakan salah satu cara untuk mencapai satu tujuan. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D, 2011). Dalam penelitian ini populasi yaitu semua guru Yayasan Al Khairot Surabaya dan sampel ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah seluruh guru pada Yayasan Al Khairot Surabaya yang berjumlah 52 guru.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah contoh atau sebagian individu yang diteliti, karena jumlah populasi penelitian yang besar dan tidak dapat diteliti seluruhnya (Sugiyono, Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D, 2011). Teknik pengambilan

sampel yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 guru pada Yayasan Al Khairot Surabaya.

3.3. Obyek Penelitian

Obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah guru dari Yayasan Al Khairot Surabaya yang berlokasi di Jl. Balongsari tama blok 3b no. 22.

3.4. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu, data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu Data primer didapat dari observasi, kuesioner, maupun interview dengan guru. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh informasi yang didapat langsung dari responden yaitu guru pada Yayasan Al Khairot Surabaya.
- b. Data sekunder bersumber pada buku-buku literatur terutama mengenai Manajemen Sumber Daya.

3.4.2. Sumber Data

3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan akurat peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data jika ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang perlu diteliti. menurut Sugiyono (2017:220), mengatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya

sedikit. Metode ini untuk mengetahui hal-hal kecil yang lebih dalam dari responden. Wawancara dilakukan dengan para Guru Yayasan Al Khairot Surabaya, jenis wawancara tidak terstruktur yaitu hanya garis besar yang ditunjukkan.

2. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah model tertutup karena alternatif jawaban sudah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Dalam penelitian ini ada lima jawaban yang mengenai persetujuan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan. Untuk menindak lanjuti kuesioner tersebut peneliti menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono, (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, gagasan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Nilai pada skala likert dari variabel yang diukur diterjemahkan ke dalam indikator variabel, dan digunakan sebagai titik potong untuk mengurutkan item instrumen yang memiliki gradasi dari sangat positif sampai negatif. Dimana alternatif jawaban diberikan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju), selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut

Tabel 3 1
Skala Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner dengan *skala likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrument berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Tabel 3.2
Butir-butir kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	NomorButir Pertanyaan	Jumlah
1.	Sifat	1	1
2.	Kebiasaan	2	1
3.	Kepribadian	3,4	2
4.	Tempramen	5	1
Jumlah			5

Tabel 3.3

Butir-butir Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Udara dan Penerangan	1,2	2
2.	Suara	3	1
3.	Kebersihan	4	1
4.	Keamanan	5,6	2
5.	Hubungan Kerja Sesama Karyawan MaupunPimpinan	7	1
6.	Tanggung Jawab dan Struktur Kerja	8	1
7.	Komunikasi lancar dan kerja sama tim	9	1
Jumlah			9

Tabel 3.4

Butir-butir Kuesioner Variabel Kesejahteraan Guru

No	Indikator	Nomor Butir Pertanyaan	Jumlah
1.	Kesejahteraan Ekonomis	1,2	2
2.	Kesejahteraan Fasilitas	3,4	1
3.	Kesejahteraan Pelayanan	5,6	1
Jumlah			6

3.5. Definisi oprasional

3.5.1 Variabel penelitian

Dalam penelitian istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2015). Menurut Ghazali, (2011) dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi :

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau simbol variabel terikat (dependent), (Sugiyono, 2015). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sekelompok orang.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam yayasan yang memengaruhi kesejahteraan, kinerja dan produktivitas karyawan.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kesejahteraan Guru (Y).

3.5.2 Definisi Oprasional Variabel

Variabel penelitian yang diidentifikasi, maka perlu diberikan definisi oprasional sebagai berikut:

1. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Purwanto (2020, hlm. 24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Adapun tugas seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai Konselor Seorang pemimpin merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
- b. Sebagai Instruktur Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.
- c. Memimpin Rapat Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disuse biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.
- d. Mengambil Keputusan Di antara seluruh tugas yang akan disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberak adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat krisis.
- e. Medelegasikan Wewenang Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasian sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya

2. Teori Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok. Menurut Ahyari (2014) Menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerjaan dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja.

Cakupan lingkungan kerja beragam, tetapi secara umum dapat dikelompokkan menjadi kondisi fisik dan non-fisik atau psikologis. Untuk lebih jelas, mari simak 7 indikator lingkungan kerja yang kondusif berikut ini:

1. Udara dan Penerangan

Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik. Ruangan yang terlalu dingin atau panas dapat membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Penerangan yang kurang maksimal juga berisiko membuat mata Anda cepat lelah. Tanpa kedua faktor ini, sulit rasanya untuk bertahan di ruangan dalam jangka waktu yang panjang.

2. Suara

Apa pun jenis tugas yang dilakukan, suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Perusahaan harus dapat mengendalikan sumber suara bising tersebut demi menciptakan suasana kerja yang tenang.

3. Kebersihan

Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman. Betah bekerja di kantor menjadi salah satu motivasi penting bagi karyawan agar bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Keamanan

Bekerja seharian di kantor tanpa rasa was-was juga menjadi kebutuhan mendasar. Apalagi, karyawan datang dengan kendaraan dan membawa barang-barang pribadi lainnya. Faktor keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan. Misalnya, melalui keberadaan satpam, pemasangan CCTV, pintu dengan kunci akses, serta loker barang.

5. Hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator non-fisik. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

6. Tanggung jawab dan struktur kerja

Mengetahui apa saja tanggung jawab dalam bekerja akan membangun motivasi internal karyawan. Mengenal tugas-tugas yang diemban secara rinci akan mendorong kinerja karyawan di segala sisi. Begitu juga dengan struktur kerja. Jika tidak ada pembagian tugas yang jelas, karyawan akan bingung dan bimbang. Karyawan cenderung tidak semangat bekerja dan menghabiskan banyak waktu begitu saja tanpa produktif melakukan apapun

7. Komunikasi lancar dan kerja sama tim

Dalam berbagai jenis relasi, komunikasi selalu mengambil peran terbesar untuk memastikan segala sesuatu berjalan dengan lancar. Demikian pula dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif akan mempermudah kolaborasi atau kerja sama dalam satu divisi maupun lintas divisi

3. Teori Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi karyawan Anda secara keseluruhan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan mereka dengan rekan kerja, keputusan yang mereka buat, dan alat serta sumber dayayang mereka akses. Jam kerja, gaji, dan keselamatan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Ada banyak alasan menguntungkan bagi perusahaan untuk mendukung dan mendorong kesejahteraan karyawan di tempat kerja, termasuk:

1. Meningkatkan Produktivitas

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih sejahtera cenderung lebih produktif di tempat kerja karena mereka cukup beristirahat, berenergi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik. Dengan demikian, karyawan tetap fokus untuk menjaga perilaku sehat seperti olahraga, yang terbukti dapat meningkatkan kualitas tidur dan produktivitas di tempat kerja.

2. Karyawan semakin Terlibat

Ketika perusahaan menciptakan budaya yang berfokus pada kesehatan karyawan, mereka biasanya memiliki tenaga kerja yang lebih terlibat. Tantangan penurunan berat badan, kelompok jalan kaki, dan aktivitas kesehatan lainnya membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan dengan rekan kerja mereka. Kegiatan-kegiatan ini membantu memperkuat hubungan yang dimiliki karyawan satu sama lain dan manajer mereka, serta dapat meningkatkan kemungkinan bahwa seorang karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama.

3. Mengurangi Biaya Kesehatan

Didorong budaya untuk menyejahterakan karyawan dapat menghasilkan penghematan terukur bagi perusahaan dalam bentuk pengurangan biaya perawatan kesehatan. Dengan meningkatkan kesehatan tenaga kerja perusahaan, karyawan tersebut cenderung jarang sakit saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih jarang menerima perawatan medis, yang mana menghemat dana perusahaan untuk biaya perawatan kesehatan.

4. Memperkuat Kerja Sama

Ketika karyawan bekerja dengan baik sebagai bagian dari tim, mereka lebih produktif dan kualitas pekerjaan mereka juga meningkat. Mereka juga cenderung lebih kreatif, karena kerja tim umumnya menghasilkan kolaborasi yang lebih baik dan pengembangan ide yang lebih inovatif. Dengan demikian, karyawan dapat memperkuat hubungan mereka satu sama lain, mendorong satu sama lain, dan saling bertanggung jawab atas tujuan mereka. Mengambil bagian dalam kegiatan kesehatan di luar tempat kerja juga dapat membantu ikatan tim dan persahabatan, yang selanjutnya meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di tempat kerja

3.6. Desain Instrumen Penelitian

Tabel 3.5
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Kepribadian 4. Tempramen	Likert 1-5
Lingkungan Kerja (X2)	1. Pencerahan dan Udara 2. Suara 3. Kebersihan 4. Keamanan 5. Hubungan kerja karyawan & Pemimpin 6. Tanggung jawab dan struktur kerja 7. Komunikasi lancar dan kerja sama tim	Likert 1-5
Kesejahteraan Guru (Y)	1. Kesejahteraan Ekonomis 2. Kesejahteraan Fasilitas 3. Kesejahteraan Pelayanan	Likert 1-5

Instrumen Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan

1. Atasan saya bermurah hati pada bawahan
2. Atasan saya suka hal-hal sederhana yang membuatnya tampil menyenangkan didepan bawahan
3. Atasan saya tidak mementingkan diri sendiri

4. Atasan saya memperhatikan kesejahteraan bawahan
5. Atasan saya membuat bawahan merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya

b. Lingkungan Kerja

1. Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan
2. Sirkulasi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja
3. Lingkungan kerja guru tenang dan bebas dari kebisingan suara kendaraan
4. Lingkungan kerja guru bersih dan bebas dari polusi
5. Adanya CCTV dan petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja membuat saya tenang dalam bekerja
6. Keamanan gedung dalam kantor sudah terjamin
7. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan saling mendukung sesama rekan kerja
8. Guru bertanggung jawab dalam pekerjaan dan struktur kerja yang sudah tertata oleh yayasan
9. Pekerjaan guru yang dikerjakan sesama tim sangat solid

c. Kesejahteraan Karyawan

1. Yayasan memberikan tunjangan hari raya bagi guru sesuai dengan jabatan guru
2. Yayasan memberi pakaian dinas yang layak
3. Fasilitas kafetaria yang disediakan yayasan dapat memenuhi kebutuhan guru
4. Yayasanan memberi fasilitas olahraga yang sesuai dengan kebutuhan guru
5. Asuransi BPJS yang diberikan oleh yayasan dapat meringankan beban guru
6. Guru memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan apabila guru mendapat kekerasan dalam rumah tangga

3.7. Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan proses menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinpresentasikan dalam proses, seringkali menggunakan statistic disini berfungsi untuk menyederhanakan jumlah data penelitian yang amat besar menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda dan analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan programiSPSS.

3.7.1 Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Menurut Rumengan (2013:83), validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukuran itu mengukur apa yang akan diukur. Jika peneliti akan mengukur apa yang akan diukur menggunakan kuesioner, maka kuesioner yang akan disusun harus mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Sugiyono, (2018) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Validitas adalah kemampuan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran dapat dilakukan secara langsung, melalui ukuran pengganti atau melalui pengukuran tidak langsung, dengan konstruk-konstruk pengujian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r_{tabel} , dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pertanyaan valid (Ghozali 2009:4). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Menurut Priyatno, (2014) uji reliabilitas untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Sebelum melakukan analisis data-data penelitian, uji validitas dan reabilitas instrument perlu dilakukan. Pengujian instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistics Package for Social Sciences for windows*). Menurut Sugiyono, (2018) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50- 0,60. Dalam penelitian ini peneliti

memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan guru. Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Service Solutions*). Dapat dihitung dengan rumus:

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

Keterangan :

- | | |
|-------------------|----------------------|
| Y | : Kesejahteraan Guru |
| a | : Konstanta |
| $\beta_1 \beta_2$ | : Koefisien Regresi |
| X1 | : Gaya Kepemimpinan |
| X2 | : Lingkungan Kerja |
| e | : Standard error |

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah parameter yang dihasilkan bersifat BLUE (*best linier unbiased estimatioan*), artinya koefisien regresi pada persamaan tersebut tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa statistik parametris bekerja berdasarkan asumsi setiap variabel yang akan dianalisis harus memenuhi persyaratan normalitas. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* versi 19. Menu yang digunakan untuk mengetahui normalitas data adalah *Analyze- Non Parametric- Legacy Dialogs- 1- Sample KS*. Untuk mengetahui normal atau tidak data yang diuji, bisa melihat nilai signifikansi pada kolom *Asymp. Sig (2-tailed)*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 (Priyatno, 2012:37).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2017: 81) menyatakan bahwa multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Adi Zulfikar, 2012). Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan variansi dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

3.7.4. Uji Hipotesis

Untuk memperoleh regresi berganda yang terbaik maka model regresi yang diajukan perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji-T

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Proses uji t identik dengan uji f (lihat perhitungan SPSS pada *Coefficient Regression Full Model/Enter*).

b. Uji-F

Uji f dikenal dengan uji simultan, uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel (Sulaiman, 2004:86). Uji digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_1 diterima. Probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapaun ketentuannya adalah jika $> \alpha$ (0.05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan melihat nilai R, apabila mendekati angka satu maka hubungan antar variabel independen tersebut dapat dinyatakan saling berhubungan erat (Priyatno, 2014).