BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

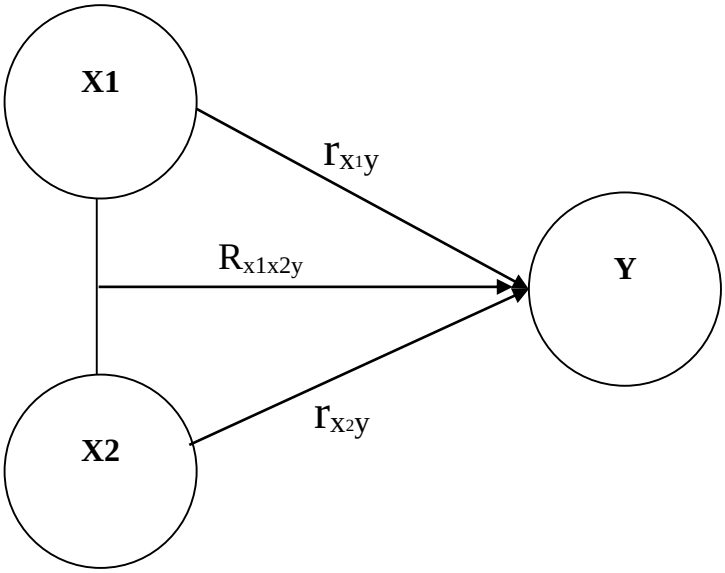
3.1 Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis (Sugiono, 2016). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengujian fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan terhadap hipotesis.

Melalui penerapan metode deskriptif maka peneliti diharapkan memperoleh informasi yang tepat serta gambaran korelasi dari gaya kepemimpinan (X1), komitmen kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan gambaran secara jelas tentang hubungan antara varibel, pengumpulan dan analisis data. Dengan desain penelitian maka dapat terlihat keterkaitan antar variabel. Desain penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Keterangan:

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Komitmen Organisasi

Y = Motivasi Kerja

r_{x1y} = Pengaruh X1 terhadap Y

r_{x2y} = Pengaruh X2 terhadap Y

R_{x1x2y} = Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sama yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh PNS yang bekerja pada LPMP Sulawesi Tenggara dan telah memiliki masa kerja diatas 5 tahun. Jumlah total dari populasi adalah 98 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Populasi Penelitian

No	Nama Bagian	Jumlah PNS
1	Subag Umum	36
2	Seksi FPMP	18
3	Seksi Sistem Informasi	17
4	Seksi PMS	15
5	Widyaiswara	12
Total Pegawai		**98**

Sumber: Kepegawaian LPMP Sulawesi Tenggara

3.3.2 Sampel Penelitian

Arikunto (dalam Akdon dan Hadi, 2008) menyebutkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode sample acak

(*random sampling*) dengan menggunakan rumus Slovin (Sekaran, 2002) yaitu seperti berikut:

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

Dimana: n= Ukuran sampel minimal

N= Ukuran Populasi

e= Persentase kesalahan

1= Angka Konstan

Presisi merupakan taraf kesalahan atau *standar error* dalam suatu penelitian, dimana dalam penelitian ini taraf kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan menggunakan rumus di atas maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{98}{1 + 98\,(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{98}{1{,}245}$$

n = 78,71 (dibulatkan menjadi 78)

Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Demi menjamin keterwakilan setiap unit kerja/ bagian dalam proses pengambilan data maka jumlah sampel setiap unit/ bagian ditentukan sesuai dengan proporsinya seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Jumlah Sampel per Unit/Bagian

No	Nama Bagian	Proporsi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Subag Umum	36/98	0,37 X 78	29
2	Seksi FPMP	18/98	0,18 X 78	14
3	Seksi Sistem Informasi	17/98	0,17 X 78	14

No	Nama Bagian	Proporsi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
4	Seksi PMS	15/98	0,15 X 78	12
5	Widyaiswara	12/98	0,12 X 78	10
			Total	78

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden tentang laporan pribadinya ataupun hal-hal yang diketahuinya. Penyebaran angket bertujuan untuk mencari informasi secara lengkap mengenai masalah yang diketahui oleh responden tanpa perlu khawatir responden tersebut memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan realita. Instrumen dengan model angket ini dipilih dengan pertimbangan antara lain: (1) peneliti tidak perlu hadir dalam proses pengumpulan data, (2) dapat dilakukan secara bersamaan kepada seluruh responden, (3) memberi keleluasaan kepada responden untuk menjawab pada saat memiliki waktu senggang, (4) dapat dibuat anonim sehingga responden dapat menjawab secara bebas dan tanpa tekanan, (5) dapat ditentukan standarnya sehingga pertanyaan bagi semua responden adalah sama.

Penelitian ini menggunakan angket jenis daftar cek (*checklist)* dimana Akdon dan Hadi (2008) mendefinisikannya sebagai suatu daftar yang berisi subjek dan aspek-aspek yang akan diamati. Pada angket jenis ini responden cukup memberikan tanda *check* (√) pada kolom yang sesuai dengan jawabannya. Penyusunan angket dilakukan dengan mengadaptasi dimensi dan indikator variabel penelitian sesuai dengan teori yang ada.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert. Riduwan (2010) menyebutkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Angket terdiri dari sejumlah pertanyaan atau pernyataan dengan lima altenatif jawaban. Setiap jawaban memiliki bobot skor antara 1 sampai 4 seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Bobot/ Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Bobot/ Skor
Sangat Setuju/ Selalu/ Sangat Baik	4
Setuju/ Sering/ Baik	3
Tidak Setuju/ Sangat Jarang/ Tidak Baik	2
Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah/ Sangat Tidak Baik	1

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan membuktikan korelasi dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Pengertian dari ketiga variabel tersebut secara ringkas dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Operasional Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orientasi perilaku pemimpin dalam menjalankan organisasi dan mepengaruhi bawahan berdasarkan tugas dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan konsep-konsep gaya kepemimpinan yang telah diuraikan maka disimpulkan bahwa secara garis besar perilaku seseorang dalam memimpin terbagi atas dua gaya:

(1) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Task oriented)* yang memiliki kesamaan ciri dengan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan *telling* pada teori kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan ini memiliki indikator sebagai berikut:

- Pengawasan yang ketat dari pimpinan
- Pengambilan keputusan satu arah
- Perhatian pimpinan yang rendah terhadap hubungan dengan bawahannya.

(2) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan bawahan (*relationship oriented)* yang memiliki beberapa kesamaan dengan gaya kepemimpinan demokratis serta gaya kepemimpinan *participating* pada teori kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan dengan tipe seperti ini memiliki indikator sebagai berikut:

- Pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan semua pihak.

- Pengawasan pekerjaan tidak terlalu ketat oleh pimpinan
- Pimpinan memberikan perhatian yang tinggi terhadap kesejahteraan anggotanya.

Tabel 3. 4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
Berorientasi Tugas	• Pengawasan yang ketat dari pimpinan • Pengambilan keputusan satu arah • Mengutamakan hasil pekerjaan
Berorientasi pada Hubungan	• Pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan semua pihak • Pimpinan memberi kepercayaan yang besar kepada bawahan dalam melakukan pekerjaannya • Pimpinan memberi kepedulian terhadap bawahannya.

2. Variabel Operasional Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesetiaan yang ditunjukkan pegawai untuk tetap berada (eksis) dalam organisasi. Dari konsep-konsep yang telah dikemukakan sebelumnya untuk mengukur komitmen organisasi maka penulis menggunakan dimensi dan indikator seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. 5 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator
Komitmen Afektif	1. Mengikatkan diri dengan niali-nilai dan norma organisasi 2. Menyukai Tujuan organisasi 3. Loyal kepada organisasi

	4. Norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai
Komitmen berkelanjutan	1. Lebih untuk jika tetap menjadi anggota organisasi 2. Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi 3. Jaminan sosial lebih baik 4. Takut kehilangan teman sekerja yang baik 5. Sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun 6. Susah mencari pekerjaan lain
komitmen normatif	1. Organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai 2. Organisasi tempat bekerja lebih baik dari organisasi lain 3. Pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan

3. Variabel Operasional Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Untuk melihat kecenderungan motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan dimensi motivasi seperti tabel berikut:

Tabel 3. 6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Internal	1. Keinginan berprestasi
	2. Rasa Tanggung jawab
	3. Keinginan berkuasa
	4. Pekerjaan itu sendiri
	5. Bekerja sesuai standar
Eksternal	1. Gaji, penghasilan
	2. lingkungan kerja
	3. Kepemimpinan
	4. Status

3.5 Uji Coba Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau tingkat kesahihan suatu intrumen penelitian.instrumen yang paling baik adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi. Tinggi rendahnya validitas instrumen sangat penting dilakukan karena ini menunjukkan sejauh mana responden paham dengan pertanyaan yang diajukan kepadanya.

Uji validitas dilakukan dengan menyebar instrumen kepada selain dari responden yang akan diteliti namun memiliki kesamaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kejenuhan pada saat pengisian instrumen oleh responden penelitian. Adapun jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 30 orang yang diambil dari pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud).

Hasil jawaban dari instrumen ini masih dalam bentuk data ordinal kemudian ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan alat bantu MSI (*Methode Successive Interval)* pada aplikasi Microsoft Excel 2010. Apabila data hasil instrumen berbentuk interval atau rasio dan sebaran data normal maka pengujian validitas instrumen dapat dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yaitu 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_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y

Selanjutnya hasil dari r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika hasil yang didapat menunjukkan harga $r_{xy} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika didapatkan $r_{xy} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid (Riduwan, 2010). Selain menggunakan rumus di atas pengujian validitas instrumen juga dapat dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22

Berdasarkan metode di atas maka peneliti melakukan uji validitas terhadap instrumen yang akan digunakan dan memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Ket.
Motivasi Kerja (Y)	Internal	1. Keinginan berprestasi	1	0,496	0,361	Valid
			2	0,670	0,361	Valid
			3	0,553	0,361	Valid
		2. Rasa Tanggung jawab	4	0,425	0,361	Valid
			5	0,521	0,361	Valid
			6	0,367	0,361	Valid
		3. Keinginan berkuasa	7	0,478	0,361	Valid
			8	0,489	0,361	Valid
			9	0,556	0,361	Valid
		4. Pekerjaan itu sendiri	10	0,477	0,361	Valid
			11	0,657	0,361	Valid
			12	0,690	0,361	Valid
		5. Bekerja sesuai standar	13	0,475	0,361	Valid
			14	0,539	0,361	Valid
			15	0,494	0,361	Valid
	Eksternal	1. Gaji, penghasilan	16	0,380	0,361	Valid
			17	**0,274**	**0,361**	**Tidak Valid**
		2. lingkungan kerja	18	0,602	0,361	Valid
			19	0,422	0,361	Valid
		3. Kepemimpinan	20	0,605	0,361	Valid
			21	0,545	0,361	Valid
			22	0,673	0,361	Valid
		4. Status	23	0,623	0,361	Valid
			24	0,487	0,361	Valid
			25	0,528	0,361	Valid

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1 Gaya Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	Berorientasi pada tugas	Pengawasan yang ketat dari pimpinan	26	0,545	0,361	Valid
			27	0,586	0,361	Valid
			28	0,624	0,361	Valid
			29	0,427	0,361	Valid
			30	0,592	0,361	Valid
		Pengambilan keputusan satu arah	31	**0,141**	**0,361**	**Tidak Valid**
			32	0,603	0,361	Valid
			33	0,408	0,361	Valid
			34	0,513	0,361	Valid
		Mengutamakan hasil pekerjaan	35	0,573	0,361	Valid
			36	0,554	0,361	Valid
			37	0,471	0,361	Valid
		Mengutamakan kinerja yang tinggi	38	0,539	0,361	Valid
			39	0,429	0,361	Valid
	Berorientasi pada Hubungan	Pengambilan keputusan dilakukan dengan melibatkan semua pihak	40	0,467	0,361	Valid
			41	0,649	0,361	Valid
			42	0,539	0,361	Valid
		Pimpinan memberi kepercayaan yang besar kepada bawahan dalam melakukan pekerjaannya	43	0,641	0,361	Valid
			44	0,684	0,361	Valid
			45	**0,263**	**0,361**	**Tidak Valid**
		Pimpinan memberi kepedulian terhadap bawahannya.	46	0,516	0,361	Valid
			47	**0,196**	**0,361**	**Tidak Valid**
			48	0,563	0,361	Valid
		Pemberdayaan seluruh anggota	49	0,516	0,361	Valid
			50	0,521	0,361	Valid

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2 Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen afektif	Mengikatkan diri dengan nilai-nilai dan norma organisasi	51	0,651	0,361	Valid
			52	0,625	0,361	Valid
			53	0,396	0,361	Valid
			54	0,640	0,361	Valid
			55	0,618	0,361	Valid
		Menyukai Tujuan organisasi	56	0,561	0,361	Valid
			57	0,420	0,361	Valid
			58	0,636	0,361	Valid
			59	0,524	0,361	Valid
			60	0,617	0,361	Valid
		Loyal kepada organisasi	61	0,591	0,361	Valid
			62	0,388	0,361	Valid
			63	0,506	0,361	Valid
			64	0,594	0,361	Valid
			65	0,791	0,361	Valid
		Norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai	66	0,765	0,361	Valid
			67	0,626	0,361	Valid
			68	0,670	0,361	Valid
			69	0,582	0,361	Valid
			70	0,506	0,361	Valid
	Komitmen Berkelanjutan	Lebih untung jika tetap menjadi anggota organisasi	71	0,538	0,361	Valid
			72	0,660	0,361	Valid
			73	0,719	0,361	Valid
		Takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi	74	0,487	0,361	Valid
			75	0,309	**0,361**	**Tidak Valid**
		Jaminan sosial lebih baik	76	0,688	0,361	Valid
			77	0,763	0,361	Valid
		Takut kehilangan teman sekerja yang baik	78	0,459	0,361	Valid
			79	0,701	0,361	Valid
		Sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pensiun	80	0,600	0,361	Valid
			81	0,700	0,361	Valid
		Susah mencari pekerjaan lain	82	0,548	0,361	Valid
			83	0,468	0,361	Valid

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Soal	r hitung	r tabel	Keter angan
			84	**0,331**	**0,361**	**Tidak Valid**
	Komitmen Normatif	Organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai	85	0,510	0,361	Valid
			86	0,780	0,361	Valid
			87	0,374	0,361	Valid
		Organisasi tempat bekerja lebih baik dari organisasi lain	88	0,668	0,361	Valid
		Pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan	89	0,410	0,361	Valid

Selain menggunakan dengan metode di atas, uji validitas instrumen ini juga dilakukan melalui *Judgement Expert* yaitu dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang dianggap ahli dalam bidang penelitian ini. Setelah berkonsultasi maka diputuskan bahwa instrumen di atas dapat digunakan dengan beberapa perbaikan. Selain itu jumlah butir pernyataan pada instrumen tersebut juga disederhanakan menjadi 60 soal namun tetap memperhatikan keterwakilan setiap indikatornya.

3.5.2 Uji Realibilitas

Sugiyono (2016, 185) menjelaskan bahwa pengujian realibilitas dapat menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half).* Untuk keperluan rumus ini maka data hasil instrumen dibagi menjadi dua bagian yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap. Selanjutnya skor tiap kelompok disusun tersendiri kemudian skor butirnya dijumlahkan dan menghasilkan skor total item ganjil dan genap. Skor total item tersebut kemudian dikorelasikan maka akan keluarlah koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi ini dimasukkan ke dalan rumus berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = Realibilitas internal seluruh instrumen
r_b = Korelasi product momen antara belahan instrumen ganjil dan genap

Setelah didapatkan *r hitung* melalui perhitungan di atas kemudian dibandingkan dengan *r tabel*. Jika *r hitung* > *r tabel* maka instrumen tersebut reliabel, dan jika *r hitung* < *r tabel* maka instrumen tidak reliabel. Selain menggunakan rumus di atas pengujian realibilitas juga dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22 yang hasilnya ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,819
		N of Items	13[a]
	Part 2	Value	,799
		N of Items	12[b]
	Total N of Items		25
Correlation Between Forms			,733
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,846
	Unequal Length		,846
Guttman Split-Half Coefficient			**,844**

Dari tabel di atas menunjukkan *r hitung* = 0,844, sedangkan *r tabel* untuk responden (N) 30 orang dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Dengan demikian *r hitung* > *r tabel* maka instrumen untuk variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya dilakukan pengujian realibitas untuk instrumen variabel Gaya Kepemimpinan dan hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,811
		N of Items	13[a]
	Part 2	Value	,794
		N of Items	12[b]
	Total N of Items		25
Correlation Between Forms			,634
Spearman-	Equal Length		,776

Brown Coefficient	Unequal Length	,776
Guttman Split-Half Coefficient		**,774**

Dari tabel di atas menunjukkan *r hitung* = 0,744, sedangkan *r tabel* untuk responden (N) 30 orang dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Dengan demikian *r hitung* > *r tabel* maka instrumen untuk variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel. Selanjutnya dilakukan pengujian realibitas untuk instrumen variabel Komitmen Organisasi dan hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,920
		N of Items	20[a]
	Part 2	Value	,907
		N of Items	19[b]
	Total N of Items		39
Correlation Between Forms			,720
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,837
	Unequal Length		,837
Guttman Split-Half Coefficient			**,836**

Dari tabel di atas menunjukkan *r hitung* = 0,836, sedangkan *r tabel* untuk responden (N) 30 orang dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Dengan demikian *r hitung* > *r tabel* maka instrumen untuk variabel Komitmen Organisasi dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisa Data

Dalam pembahasan penelitian ini secara garis besar menggunakan 2 teknik analisis yaitu: analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sesuai dengan data yang terkumpul. Data dari jawaban responden dibuat dalam bentuk tabulasi untuk dilihat hasil pencapaiannya kemudian

dibandingkan dengan hasil maksimal yang bisa diperoleh dari setiap variabelnya. Setelah nilainya didapatkan kemudian dianalisis faktor-faktor penyebabnya dan dampaknya yang dapat ditimbulkan.

3.6.2 Analisis Inferensial

Teknik analisa ini digunakan untuk menganalisa hubungan beberapa variabel yang saling berpengaruh. Karena analisis ini bersifat prediksi maka harus ditentukan terlebih dahulu taraf kesalahannya (signifikansi). Sukertiyarno (2014) menyebutkan bahwa pada umumnya taraf signifikansi yang digunakan untuk penelitian yang berisiko besar adalah 1% namun untuk penelitian di bidang pendidikan, psikologi dan eksakta menggunakan 5%. Oleh sebab dalam penelitian ini peneliti menggunakan signifikansi 5%. Pengujian dalam penelitian ini yang termasuk statistik inferensial adalah: uji normalitas, uji korelasi, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji regresi.

a. Uji Normalitas

   Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah sebaran data terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan terhadap data residual yang ditimbulkan dari hubungan variabel independen dan dependen

b. Uji Korelasi

   Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel terdapat hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Susetyo (2014) menyebutkan bahwa teknik analisa korelasi merupakan sarana untuk mengukur keeratan hubungan dua variabel atau lebih namun tidak menunjukkan hubungan sebab akibat.

c. Uji Linearitas

   Pengujian ini dilakukan untuk melihat arah korelasi variabel independen dan dependen. Melalui pengujian ini akan terlihat apakah antar variabel memiliki hubungan linear positif, negatif atau tidak linear. Melalui pengujian ini pula dapat diketahui jenis regresi apa yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis.

e. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terjadi gejala heterokedastisitas variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 menggunakan rumus uji glejser atau dengan melihat sebaran residual pada *scatterplot.* Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar sesama variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas maka regresi linier berganda tidak dapat dilanjutkan karena regresi yang baik adalah jika tidak terdapat hubungan korelasi antar variabel independennya.