BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggabungkan pengujian hipotesis dengan data yang terukur sehingga akan diketahui bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal yang merupakan hubungan sebab akibat. Hubungan ini terjadi apabila dua variabel atau lebih (variabel bebas) mempengaruhi variabel (variabel terikat) yang lain. Dalam penelitian ini ingin diketahui apakah variabel bebas yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja mempengaruhi variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo yang beralamat di Ruko Gateway Blok A5-A6 Jalan Raya Waru Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan, antara lain yaitu:

1. Survey pendahuluan

   Survey awal objek penelitian di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo dilakukan pada hari rabu tanggal 15 September 2015 pukul 09.00 WIB. Peneliti melakukan pertemuan dengan manajer sumber daya insani (SDI) bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo untuk membahas terkait judul penelitian yang akan dilakukan peneliti dan diskusi data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

2. Penelitian

   Penelitian dimulai dengan penyerahan surat izin penelitian (*reset)* kepada objek penelitian yaitu bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo sebagai syarat untuk melakukan penelitian. Kemudian dilakukan penyebaran kuesioner yang dititipkan melalui Manajer Sumber Daya Insani (SDI) bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo untuk disebar pada pegawai pada hari rabu tanggal 2 Desember 2015. Kemudian diambil pada hari jumat tanggal 11 Desember 2015 Setelah itu dilakukan penelitian lebih lanjut mulai tanggal 14 Desember 2015 sampai dengan 30 Desember 2015.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Pegawai yang bekerja di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo berjumlah 46 orang yang terdiri atas 35 pegawai dan 11 *outsource*. Dari 46 pegawai tersebut populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya 35 pegawai sedangkan 11 *outsource* tidak digunakan. Hal tersebut karena *outsource* dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diartikan sebagai pegawai kontrak (*workout*). *Outsourcing* sendiri dapat dikatakan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. *Outsource* di bank syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo terdiri dari *security* (satpam), *driver*, sekretaris, *office boy*, dan *cleaning service*, sehingga pada dasarnya *outsource* bukan merupakan pegawai tetap yang memiliki pandangan atau motivasi lebih besar dalam pengembangan dirinya terhadap produktivitas kerja pada perusahaan. Maka, populasi yang sesuai untuk diteliti adalah pegawai tetap yang berjumlah 35 orang.

Populasi merupakan sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama atau semua subjek yang dimaksudkan untuk diteliti.[1] Penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi karena menggunakan keseluruhan dari populasi untuk dijadikan sampel. Maka, dalam penelitian ini menggunakan pengambilan jumlah data keseluruhan populasi sebanyak 35 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) terdiri dari kesetaraan jender (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo

[1] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2000), 87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesetaraan jender (X_1), Kesetaraan jender berarti adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas) serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan dan keadilan jender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki sehingga dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Adapun item dari indikator ini adalah:
   1) Pegawai wanita dan pegawai laki-laki harus disetarakan karirnya di dalam promosi jabatan yang tinggi;
   2) Pegawai laki-laki dan pegawai perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh akses pendidikan dan pelatihan;
   3) Keputusan yang diambil perusahaan memberikan manfaat yang adil dan setara bagi pegawai laki-laki maupun perempuan;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Pegawai perempuan dan pegawai laki-laki secara seimbang berpartisipasi aktif dalam kegiatan pengambilan keputusan;
5) Pegawai perempuan dan pegawai laki-laki memiliki peran yang sama dalam rapat atau diskusi;
6) Pegawai perempuan dan pegawai laki-laki memiliki kontrol yang sama atas pemanfaatan sarana prasarana perusahaan;
7) Pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kontribusi yang sama dalam hal memecahkan masalah pada saat rapat atau diskusi;
8) Target perusahaan yang dicapai pegawai laki-laki dan perempuan adalah seimbang;
9) Budaya perusahaan mengajarkan perlakuan adil dan setara jender dengan benar;

Pengukuran kesetaraan jender dalam penelitian ini terdiri atas 9 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat tidak setuju hingga jawaban sangat setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya kesetaraan jender bagi pegawai dalam lingkungan perusahaan, sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya kesetaraan jender bagi pegawai dalam lingkungan perusahaan.

2. Disiplin kerja (X_2), Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Adapun item dari indikator ini adalah:
   1) Karyawan hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Karyawan harus selalu berada di ruang kerja pada saat jam kerja;
3) Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam bekerja;
4) Apabila karyawan ingin keluar dari ruang kerja pada jam kerja, harus izin terlebih dahulu pada pimpinan yang berada di kantor;
5) Pimpinan perusahaan memberikan keteladanan yang baik kepada bawahannya;
6) Karyawan bersedia diberi sanksi bila tidak mematuhi tata tertib;
7) Karyawan dalam bekerja selalu bertegur sapa kepada atasan dan sesama pegawai;
8) Karyawan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan;
9) Sebelum bekerja karyawan melakukan pemeriksaan terhadap peralatan kerja yang akan digunakan;
10) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan;
11) Karyawan mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya hingga tuntas;
12) Karyawan selalu menjaga dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di perusahaan;

Pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri atas 12 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat tidak setuju hingga jawaban sangat setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai bank Syariah, sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya disiplin kerja pegawai bank Syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengalaman kerja (X_3), Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Adapun item dari indikator ini adalah:
   1) Pengalaman kerja membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efisien.
   2) Karyawan tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan
   3) Seorang karyawan selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.
   4) Karyawan mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas–tugas yang diberikan oleh pimpinan.
   5) Keterampilan yang dimiliki salah seorang karyawan masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain;
   6) Karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik;
   7) Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku;
   8) Pengalaman kerja karyawan membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat melaksanakan pekerjaan
   9) Karyawan selama bekerja tidak pernah melakukan kesalahan karena menguasai pekerjaan;

   Pengukuran pengalaman kerja dalam penelitian ini terdiri atas 9 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar antara 1-5, dari jawaban sangat tidak setuju hingga jawaban sangat setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya pengaruh pengalaman kerja pegawai bank Syariah dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan skor tertinggi menunjukkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingginya pengaruh pengalaman kerja pegawai bank Syariah dalam menyelesaikan pekerjaan.

4 Produktivitas kerja pegawai (Y), Produktivitas kerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Adapun item dari indikator ini adalah:

1) Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan padanya;
2) Karyawan dapat menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan;
3) Karyawan selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan;
4) Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan;
5) Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja;
6) Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawabnya;
7) Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan;
8) Jumlah dari hasil pekerjaan karyawan selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan;

Pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini terdiri atas 8 pertanyaan. Skor penilaian dengan menggunakan skala Likert berkisar antara 1-5, dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawaban sangat tidak setuju hingga jawaban sangat setuju. Skor terendah menunjukkan rendahnya produktivitas kerja pegawai bank Syariah, sedangkan skor tertinggi menunjukkan tingginya produktivitas kerja pegawai bank Syariah.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara r-hitung (*product moment*) dengan r-tabel.[2] Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

1. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Soegiyono, 1999)
2. Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α; n-2), n = jumlah sampel
3. Nilai Sig. $\leq \alpha$, taraf signifikan (α) = 5 %

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* adalah:

$$r = \frac{\mathrm{n}(\sum \mathrm{XY}) - (\sum \mathrm{X})(\sum \mathrm{Y})}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2 \sqcup n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total variabel untuk responden n

[2] Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 162-165.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan teknik Alpha Cronbach. Teknik ini digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan 'benar' atau 'salah' maupun 'ya' atau 'tidak' melainkan digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku.

Teknik Alpha Cronbach dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3 dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.[3]

Misalnya responden memberikan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Memuaskan (SM) = 5
2. Memuaskan (M) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Memuaskan (TM) = 2
5. Sangat Tidak Memuaskan (STM) = 1

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Nilai *cronbach alpha* > 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur suatu variabel tersebut adalah *reliabel*. Sebaliknya, nilai *cronbach alpha* < 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner untuk mengukur

[3] Ibid., 173-175.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel tidak reliabel. Uji reliabilitas dari instrumen penelitian dengan tingkat signifikan (α) = 5%.

G. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu bersumber dari data kuesioner. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo dengan mengisi lembar kuesioner. Sedangkan data sekunder bersumber dari data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen lembaga seperti gambaran perusahaan dan struktur organisasi bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui:

1. Angket atau kuesioner, diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis dan terstruktur yang ditujukan pada responden yaitu pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo yang berjumlah 35 orang. Responden lalu memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya. Dari jawaban responden melalui lembar kuesioner tersebut dapat dilakukan analisis dan pembahasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Wawancara, diperoleh melalui pengumpulan informasi dengan cara melakukan tanya jawab langsung oleh peneliti dengan beberapa pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo untuk memperkuat hasil analisis terkait dengan jawaban responden pada lembaran kuesioner.

I. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berikut dapat dijabarkan uji asumsi klasik dan uji hipotesis, yaitu:

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus linier dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis linier. Jika distribusi data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis linier.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Maka, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari linier dan atau tidak mengikuti arah garis linier atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi >5% maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabilan signifikansi <5% maka berarti data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Pemeriksaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor)* yang terkait dengan X_h yaitu:

$$VIF\ (X_h) = \frac{1}{1 - \mathrm{R}_h^2}$$

Dengan R_h^2 adalah korelasi kuadrat dari X_h dengan variabel bebas lainnya. Maka langkah pertama yang dilakukan adalah mencari koefisien korelasi antara X_1 dan X_2. Selanjutnya, dicari nilai VIF nya.[4]

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/tolerance) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.[5] Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

---

[4] Bambang Suharjo, *Statistika Terapan: Disertai Contoh Aplikasi dengan SPSS, Edisi ke-1,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 119.

[5] J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7,* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), 276.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-*studentized*. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas selain menggunakan grafik *scatterplot* juga digunakan uji Park. Apabila dalam pengujian hasilnya tidak signifikan maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji autokolerasi

Autokolerasi adalah suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Misalnya pada variabel bebas X_1 data ke i berkorelasi dengan data ke i-1 atau i-2. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Perhitungan dilakukan dengan ketentuan hipotesis dan rumusan uji statistik.

Hasil perhitungan Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai DW kritis pada tabel DW. Kemudian dilakukan penyimpulan apakah ada autokorelasi atau tidak ada autokorelasi yang ditandai dengan batas-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

batas atas (d_u) dan batas-batas bawah (d_L). Jika nilai d berada di dalam selang batas tersebut atau nilai d berada dalam selang $4 – d_u$ sampai dengan $4 – d_L$, maka tidak dapat disimpulkan apa-apa. Nilai d lebih besar dari 0 dan lebih kecil dari d_L dikatakan ada autokorelasi positif. Jika $4 – d_L < d < 4$ dikatakan ada autokorelasi negatif. Sedangkan jika $d_u < d$ $4 – d_u$ dikatakan tidak ada autokorelasi.[6]

2. Tabulasi jawaban responden

Tabulasi data merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara memasukkan data ke dalam tabel. Atau dapat dikatakan bahwa tabulasi data adalah penyajian data dalam bentuk tabel atau daftar untuk memudahkan dalam pengamatan dan evaluasi. Hasil tabulasi data ini dapat menjadi gambaran tentang hasil penelitian, karena data-data yang diperoleh dari lapangan telah tersusun dan terangkum dalam tabel-tabel yang mudah dipahami maknanya. Selanjutnya peneliti memberi penjelasan atau keterangan dengan menggunakan kalimat atas data-data tersaji yang telah diperoleh. Jenis tabel yang umumnya dibuat dalam tabulasi data adalah tabel frekuensi dan tabel silang.

3. Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikan dan variabel mana yang sangat berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini yaitu variabel

[6] Bambang Suharjo, *Statistika Terapan: Disertai…,* 115.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas kerja pegawai. Dengan metode ini dapat diketahui besarnya hubungan antara X_1 dengan Y; X_2 dengan Y; X_3 dengan Y dan untuk mencari besarnya X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara bersama-sama.

Regresi linier berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui pertautan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X) secara serempak dengan menggunakan perhitungan melalui program *SPSS 19.00 for windows*. Adapun model persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$

Dimana:

a_0 = Konstanta Y

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi Y

Y = Produktivitas kerja pegawai

X_1 = Kesetaraan Jender

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Pengalaman kerja

ε = Std. *Error*

4. Uji hipotesis

a. Uji T-statistik (parsial)

Uji T-statistik merupakan suatu uji hipotesis terhadap koefisien regresi parsial yang digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikatnya. Pengujian *t*-statistik dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (uji *p-value*). Apabila nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan (berada pada H_1 daerah diterima atau H_0 ditolak), maka koefisien dalam model signifikan untuk digunakan.

b. Uji F-statistik (simultan)

Uji *F*-statistik digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu variabel bebas secara simultan dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Pengujian *F*-statistik dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (uji *p-value*). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α sebesar 5% atau 0.05 yang telah ditetapkan (berada pada daerah H_1 diterima atau H_0 ditolak), maka variasi dari model regresi dapat menerangkan variasi dari variabel terikat (signifikan).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id