

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian asosiatif adalah rumusan pertanyaan penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara keduanya variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan sebab dan akibat. Jadi di sini adalah variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2019).

Untuk menganalisis variabel independen yang terdiri dari variabel motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik ini maka dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38) objek penelitian yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti harus merencanakan suatu penelitian terhadap objek atau subjek sebelum memulai penelitian, sebagai upaya mengetahui kesesuaian objek penelitian

dengan topik penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah variabel independen berupa motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan pada PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner yang berasal dari responden yaitu para karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember. Pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner menyangkut tentang motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong.

3.3.2. Sumber Data

a) Data Internal

Data Internal adalah data yang menggambarkan keadaan umum secara umum atau khusus organisasi, misalnya : jumlah karyawan, jumlah pelanggan, jumlah keuntungan, dll (Riyanto & Hatmawan, 2020). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember yang tergambar pada hasil kuesioner.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan subjek atau keseluruhan objek penelitian. Subjek penelitian adalah lokasi atau letak data variabel yang akan digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan menarik kesimpulan darinya. (Sugiyono, 2013).

Dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau benda yang mempunyai ciri-ciri tertentu dan digunakan objek untuk penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember yang berjumlah 63 karyawan per periode 2022.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Bidang/Bagian	Populasi
1.	Kasir	5
2.	SLIK/ Adm	9
3.	IT	4
4.	PE Kepatuhan	2
5.	<i>Account Officer</i> (AO)	13
6.	Supervisor	3
7.	Administrasi	9
8.	Kabag Ops	7
9.	HRD	1
10.	CLS	6
11.	Kepala Cabang	1
12.	Kepala Seksi	1
13.	Kabag Kredit	1
14.	Kepala Kas	1
Jumlah		63

Sumber : PT. BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel penelitian adalah bagian yang memberikan gambaran umum tentang populasi. Sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang diamati karena sampel penelitian memiliki karakteristik yang sama atau hampir sama dengan populasi (Riyanto & Hatmawan, 2020). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam peneliti ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah sampel yang belum ditambahkan untuk meningkatkan keterwakilannya, sehingga tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh. Oleh karena itu, metode pengambilan sampel yang berfokus pada nilai saturasi sampel. Sampel jenuh sering diartikan sebagai sampel yang telah mencapai nilai maksimum. Hal ini karena penambahan tidak mengubah keterwakilan populasi (Sugiyono, 2017).

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel adalah karakteristik seseorang, objek, atau peristiwa dan berbeda dalam nilai yang ditemukan pada orang, objek, atau peristiwa itu (Bohnsteds, 1982). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau jenis atau nilai seseorang, objek atau aktivitas yang menunjukkan variasi tertentu dan ditentukan oleh peneliti yang menyelidiki untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Terdapat 2 (dua) variabel dalam sebuah penelitian meliputi:

a. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah

merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2. Definisi Konseptual

Variabel Konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih sangat abstrak dan dapat dimaknai secara subjektif dan dapat menimbulkan ambigu (Suliyanto, 2018).

a. Motivasi

Motivasi adalah proses mental yang menghasilkan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan atau tindakan yang berorientasi pada tujuan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, Stephen P. Robbins menggambarkan motivasi sebagai proses yang mengarah pada konsentrasi pribadi, arah, dan keberlanjutan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat terus menentang. Orang yang termotivasi akan memiliki cukup waktu untuk berprestasi guna mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2012).

b. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan baik berupa uang, barang langsung maupun barang tidak langsung, sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau non-finansial didasarkan pada kebijakan perusahaan untuk semua karyawan dan upaya untuk meningkatkan tunjangan mereka, seperti tunjangan hari raya dan pensiun (Mujanah, 2019).

c. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja adalah hasil kerja yang selaras dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi. Jadi kinerja adalah menyelesaikan pekerjaan. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Kinerja didefinisikan sebagai prestasi melakukan suatu kegiatan atau tindakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Literasi kinerja sering dikaitkan dengan kinerja pekerjaan (Supardi, 2013:45).

3.5.3. Definisi Operasional

Menurut sugiyono, (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2012).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut Fadilah (2013:5):

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang Menantang

Berdasarkan indikator tentang motivasi dapat disusun kuesioner yang sesuai dengan skala *ordinal*, antara lain sebagai berikut:

- 1) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang di emban.
- 2) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember telah mencapai hasil yang diharapkan.
- 3) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mempunyai peluang untuk maju sesuai hasil pekerjaan.
- 4) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memiliki pengakuan atas kinerja karyawan dengan menerima penghasilan sesuai dengan *job disk*.
- 5) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, menantang dan tidak membosankan.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan baik berupa uang, barang langsung maupun barang tidak langsung, sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau non-finansial didasarkan pada kebijakan perusahaan untuk semua karyawan dan upaya untuk meningkatkan tunjangan mereka, seperti tunjangan hari raya dan pensiun (Mujanah, 2019).

Indikator kompensasi bagi karyawan tertentu berbeda-beda. Simamora (2015:445) indikator kompensasi secara umum sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara rutin atau setiap bulan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji berupa uang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan gairah kerja.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.

b. Kompensasi non Finansial

1) Fasilitas

Berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut biasanya berupa uang atau benda. Sebagai sarana penunjang kerja karyawan.

Berdasarkan indikator tentang kompensasi dapat disusun kuesioner yang sesuai dengan skala ordinal, antara lain sebagai berikut:

- 1) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember menerima gaji secara rutin atau setiap bulan.
- 2) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mendapat tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mendapatkan tunjangan Kesehatan berupa program BPJS.
- 4) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mendapat sarana sebagai penunjang kerja karyawan.
- 2) Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja adalah hasil kerja yang selaras dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi. Jadi kinerja adalah menyelesaikan pekerjaan. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Kinerja didefinisikan sebagai prestasi melakukan suatu kegiatan atau tindakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Literasi kinerja sering dikaitkan dengan kinerja pekerjaan (Supardi, 2013:45).

Menurut Robbins (2016: 260) indikator kinerja dapat diukur sebagai berikut:

- 1) Kualitas (*Quality*)

Kinerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan saat proses kerja mendekati titik penyelesaian.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah tujuan yang diharapkan melebihi tujuan yang ditetapkan. *Output* yang dihasilkan dapat berupa siklus aktivitas yang telah terselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tugas-tugas tertentu diberikan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tingkat aktivitas diselesaikan lebih awal, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Pemanfaatan sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, dana dan teknologi. Ini Dimaksimalkan dengan meningkatkan pengembalian penggunaan sumber daya.

Berdasarkan indikator tentang kinerja dapat disusun kuesioner yang sesuai dengan skala *ordinal*, antara lain sebagai berikut:

- 1) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memiliki tenaga-tenaga terampil yang tinggi.
- 2) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mampu bekerja mencapai atau melebihi target.
- 3) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
- 4) Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.

3.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Motivasi	Tanggung jawab	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang di emban.	<i>Ordinal</i>	Fadilah (2013:5)
	Prestasi kerja	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember telah mencapai hasil yang diharapkan.		
	Peluang untuk maju	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mempunyai peluang untuk maju sesuai hasil pekerjaan		
	Pengakuan atas kinerja	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memiliki pengakuan atas kinerja karyawan dengan menerima penghasilan sesuai dengan <i>job disk</i> .		
	Pekerjaan yang menantang	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, menantang dan tidak membosankan.		
Kompen sasi	Gaji	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember	<i>Ordinal</i>	Simamora (2015:445)

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		menerima gaji secara rutin atau setiap bulan.		
	Insentif	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mendapat tambahan penghasilan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan.		
	Tunjangan	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mendapatkan tunjangan Kesehatan berupa program BPJS.		
	Fasilitas	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mendapat sarana sebagai penunjang kerja karyawan.		
Kinerja Karyawan	Kualitas (<i>Quality</i>)	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember memiliki tenaga-tenaga terampil yang tinggi.	<i>Ordinal</i>	Robbins (2016: 260)
	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mampu bekerja mencapai/melebihi target		
	Ketepatan waktu	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.		
	Efektivitas	Karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.		

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data secara langsung dari objek yang diteliti. Observasi ini bisa dalam bentuk angket atau kuesioner, tetapi juga dalam bentuk *checklist*, catatan, gambar atau video. Data yang dihasilkan dari kegiatan observasi sebagian besar berupa data primer dan memerlukan pengolahan data lebih lanjut (Suliyanto, 2018).

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap responden yaitu karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

3.7.2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara terstruktur Sugiyono (2015:72). Wawancara adalah pertemuan dimana dua orang bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab untuk menarik kesimpulan atau makna pada suatu pokok bahasan tertentu. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

3.7.3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat dibuat dalam bentuk konvensional (cetak) atau dalam bentuk online (misalnya google form) (Suliyanto, 2018).

Adapun bentuk skala *ordinal* beserta skor antara lain Sugiyono (2015:94):

- 1) Sangat setuju, selalu, sangat positif, sangat baik 5

- | | |
|--|---|
| 2) Setuju, sering, positif, baik | 4 |
| 3) Ragu-ragu, kadang-kadang, netral, cukup baik | 3 |
| 4) Tidak setuju, hampir tidak pernah, negatif, tidak baik | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju, sangat negative, sangat tidak baik | 1 |

Dengan menyebar kuesioner ini diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang akurat mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

3.7.4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang dalam konteks sosial yang diteliti. Selain itu, penelitian kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Studi pustaka dalam penelitian ini berupa dokumen, buku, jurnal atau artikel dan literatur.

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Pengujian Uji Instrumen

Sebelum menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang dilakukan untuk mengumpulkan data responden, dimana asumsi dasar harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan *reliable* untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahapan berikutnya:

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan validitas atau keefektifan suatu alat penelitian. Penelitian validitas mengacu pada seberapa baik alat melakukan fungsinya. Suatu Instrumen dikatakan valid jika dapat digunakan untuk mengukur

apa yang sedang diukur. Hasil uji validitas tidak memiliki aplikabilitas universal, yaitu suatu instrumen mungkin memiliki nilai valid yang lebih tinggi pada waktu dan tempat tertentu, tetapi gagal pada waktu atau tempat yang berbeda. Untuk data dalam penelitian dianggap valid jika faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, Jika korelasi antar skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka hasil dari instrument dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019 :223).

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sesuai (Sugiyono, 2017). Reabilitas adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukurinya. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama. Dalam menguji reabilitas data digunakan metode *Cronbach alpha* (α). Uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* (α) dengan indeks kriteria dalam tabel berikut:

Tabel 3.3. Skala Alpha Cronbach's

No.	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Nugroho, 2012:33)

3.8.2. Pengujian Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji persyaratan yang digunakan untuk uji regresi dengan metode estimasi *Ordinal Lest Squares* (OLS). Apabila uji asumsi tidak

memenuhi kriteria asumsi tidak memenuhi kriteria asumsi, maka model regresi yang diuji akan memberikan makna bias dan menjadi sulit untuk diinterpretasikan. Uji asumsi klasik pada umumnya ada 4 (empat), yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas (Riyanto & Hatmawan, 2020).

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga pemilihan statistik dapat dilakukan dengan tepat. Salah satu untuk menguji normalitas residual adalah uji *statistic non* parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (H_0) yaitu data residual berdistribusi normal, dan (H_a) yaitu data tidak berdistribusi normal (Mulyono, 2018:111). Adapun kriterianya sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- 2) Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi normal.

b. Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Nilai tolerance $>0,10$ dan nilai VIF <10 maka dikatakan

bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Riyanto & Hatmawan, 2020).

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser adalah uji statistik yang paling lazim digunakan. Menurut Ghozali (2011) uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika probabilitas signifikannya tingkat kepercayaan 5% atau $>0,05$ dan sebaliknya.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor pediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

Rumus Regresi Linier Berganda:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi variable

X_1 = Variabel bebas X1 (Motivasi)

X_2 = Variabel bebas X2 (Kompensasi)

e = *error*

Dengan analisis linier berganda, dapat diketahui variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

3.8.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Riyanto & Hatmawan, 2020). Langkah – langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

(a) Hipotesis Pertama:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

(b) Hipotesis Kedua:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong

Kabupaten Jember.

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.

- 2) Menentukan level signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05
- 3) Menghitung DF (degree of freedom) atau DK (derajat kebebasan) dengan rumus $DF = n - 2$
- 4) Menemukan nilai t hitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{koefesien}\beta}{\text{standar error}}$$

- 5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} yang menyimpulkan H_0 diterima atau ditolak.

b. Koefesien Determinasi (R^2)

Analisis koefesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefesien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefesien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefesien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat (dependen).

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini adalah untuk mencari besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember.