

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BTPN Kramat Jati pada bulan Mei 2022 sampai dengan Juli 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Awal	■	■										
2.	Pengajuan Izin Penelitian			■									
3.	Persiapan Instrumen Penelitian				■								
4.	Pengumpulan Data					■	■						
5.	Pengolahan Data							■	■				
6.	Analisis dan Evaluasi									■			
7.	Penulisan Laporan										■	■	
8.	Seminar Hasil Penelitian												■

Sumber: Rencana Penelitian (2022)

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Pendekatan survei menurut Sugiyono (2018: 36) adalah metode penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi

dalam penelitian ini adalah para karyawan di Bank BTPN Kramat Jati. Jumlah karyawan berdasarkan informasi dari pihak Bank BTPN Kramat Jati yang difokuskan kepada karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 19 karyawan. Dikarenakan keterbatasan Sumber Daya Manusia, maka penelitian ini menggunakan populasi sebesar 19 karyawan (responden).

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Teller	4
2.	Customer Service	2
3.	Sales	4
4.	IT	2
5.	Security	3
6.	Office Boy	2
7.	Driver	2
Total		19

Sumber : Bank BTPN Kramat Jati (2022) data lain tidak dipublikasikan

Adapun jumlah karyawan berdasarkan data dari Bank BTPN Kramat Jati berjumlah populasi 19 karyawan.

3.4.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, tidak mungkin peneliti mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam Penelitian ini, data yang diteliti adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya satu yang dipilih dari

responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara peneliti dengan sumber. Menurut Suliyanto (2017:156) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Dalam melakukan data primer dari data asli yang dikumpulkan melalui beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Teknik angket (kuesioner)

Teknik angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian agar responden tersebut memberi jawabannya. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuesioner. Kuesioner dapat dibagikan serentak kepada beberapa responden sekaligus dalam satu waktu, sehingga akan menghemat waktu.

b. Wawancara

Merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Wawancara peneliti lakukan dalam rangka melakukan studi pendahuluan misalnya untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti dan mengetahui hal lain dari responden secara lebih mendalam. Bentuk wawancara yang peneliti lakukan adalah wawancara terbuka, artinya penulis tidak membatasi jawaban yang harus dikemukakan oleh responden.

c. Teknik observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai objek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini digunakan saat peneliti ingin mengetahui perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya. Semakin banyak hasil observasi yang sama diantara observer maka semakin dapat dipercaya hasil observasi tersebut.

3.5 Devinisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah 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. Penelitian ini memiliki variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.4.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Adapun menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja, yang penulis definisikan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Menurut Sutrisno (2019:55) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sedangkan menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas yang dia lakukan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

a. Balas Kerja

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap - tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Menurut Yoyo dkk (2018:49) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sementara menurut pendapat Afandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti (2018:21) mengungkapkan beberapa faktor pembentuk suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi udara

Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat

kerja. Kualitas udara dapat berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

c. Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat bekerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

e. Tata warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f. Aroma

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Keamanan

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan. Hal tersebut diperlukan guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan mencegah pencurian pribadi karyawan.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dilakukan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja

Kendala kerja adalah dapat tidaknya karyawan dalam mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan ulet dalam bekerja.

4. Sikap Kerja

Sikap kerja yang harus dimiliki karyawan terhadap perusahaan yaitu dengan cara kerjasama.

Guna memahami lebih dalam tentang variabel, definis variabel, indikator variabel dan pengukuran atas indikator di atas maka dapat dilihat di rangkuman tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Motivasi	Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas yang dia lakukan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.	1. Balas kerja 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja	Skala Likert
Lingkungan kerja	Menurut Afandi (2016:15) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi 5. Tata warna 6. Aroma ruangan 7. Keamanan	Skala Likert
Kinerja Karyawan	Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kendala 4. Sikap kerja	Skala Likert

Sumber : Peneliti (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Setelah data dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini akan digunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Adapun penilaian dengan menggunakan skala likert, dimana

setiap jawaban instrumen 5(lima) gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata seperti :

- a. Sangat setuju (Skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Kurang setuju (Skor 3)
- d. Tidak setuju (Skor 2)
- e. Sangat tidak setuju (Skor 1)

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atas apa yang ada di dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval angka penafsiran} &= (\text{skor tertinggi}-\text{skor terendah}) \\ &= (5-1)/ 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.4 Angka Penafsiran

INTEVAL PENAHSIRAN	KATEGORI
1,00-1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81-2,60	Tidak Setuju
2,61-3,40	Kurang Setuju
3,41-4,20	Setuju
4,21-5,00	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

$$M = \frac{\sum f (X)}{n}$$

Keterangan :

M = Angka penafsiran

f = Frekuensi jawaban

X = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2 Persamaan Regresi

Analisis regresi ini ditunjukkan untuk mencari bentuk hubungan dua variabel atau lebih dalam bentuk fungsi atau persamaan (Krisyanto,2016:183). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan bila penyebab diperkirakan lebih dari satu variabel. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas, sehingga analisis regresi berganda digunakan. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas tersebut dengan variabel terikat dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien regresi, yaitu nilai peringkat atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel independen

X₁ = Variabel Independen yaitu Motivasi

X₂ = Variabel Independen yaitu Lingkungan kerja

e = Standar error

Sumber: Arikunto (2016:225)

Demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan rumus di atas melainkan dengan menggunakan Statistical Program for Socisl Sciene (SPSS) untuk sistem operasi Windows. Demikisn penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan reabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji hetersokedasitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisensi determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua dengan signifikansi 0,05) maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua dengan signifikansi 0,05) maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan, ketaatan,

pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46):

- a. Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.
- b. Jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161):

- a. Analisis Grafik Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, dengan hanya melihat tabel histogram bisa menyesatkan, khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan dengan menggunakan normal probability plot sebagai berikut: (Ghozali, 2018;163).
 - i) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - ii) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan

disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametik Kolgomorov-Smirnov (K-S) tingkat signifikansi (α) 0.05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis: (Ghozali, 2018;166):

H0: Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0.05

Ha: Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung < 0.05

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2018:138).

- i) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- ii) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
- b₁ b₂ = Koefisien regresi (konstanta) X₁, X₂,
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- e = Standar erorr

2. Uji Serempak/Simultant (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersamaan antara variabel-variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut (Ghozali, 2018;98) :

- a. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

H_0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y

H_1 =berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y .

- b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)

- c. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha= 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria :

- i) Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

- ii) Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel terikat.

- d. Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- i) Jika F hitung $> F$ table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

- ii) Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018:97).

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali,2018:99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah :

a. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

H_0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antaran X_1 , X_2 dengan Y

b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)

c. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha= 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

i) Nilai signifikn $F < 0.05$ berarti H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

ii) Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel terikat.

d. Membandingkan F hitung dengan F table dengan kriteria sebagai berikut :

i) Jika F hitung $> F$ table, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

ii) Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel bebas secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel terikat.