

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih pada penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang memeriksa hubungan timbal balik antara variabel terhadap tempat penelitian yang alami dan meminimalkan keterlibatan dalam penelitian,<sup>1</sup> sehingga data dan informasinya didapat dengan cara mengamati keadaan dan kondisi yang ada di lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) dilaksanakan dengan bergantung pada masyarakat untuk memperoleh kenyataan yang ada didalam penelitian terhadap masalah yang ada.<sup>2</sup>

Sehingga pada penelitian ini, peneliti melangsungkan studi langsung guna memperoleh data tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

#### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipilih yaitu pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam pendekatan penelitian kuantitatif, akan menganalisis kenyataan hubungan variabel-variabel dengan teori-teori yang objektif. Penelitian kuantitatif untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), 92.

<sup>2</sup> Marzuki, *Metodologi Riset (Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial)*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), 14.

<sup>3</sup> Marzuki, *Metodologi Riset (Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial)*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), 15.

## B. Setting Penelitian

*Setting* penelitian ini akan berisi uraian lokasi penelitian dan kapan penelitian dilaksanakan.<sup>4</sup> Lokasi penelitian ini di PR. Laut Berlin Kudus, dengan alamat Jl. Madu, Desa Cendono RT 05/I, Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus. Waktu penelitian dalam melaksanakan penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin Kudus”, dimulai pada 20-30 Desember 2021.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi yaitu seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.<sup>5</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PR. Laut Berlin Kudus sebanyak 37 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih.<sup>6</sup> Sampel dilakukan dalam penelitian atas dasar pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, tanpa adanya pertimbangan waktu, pembiayaan, dan tenaga. Untuk membuat penelitian yang dilakukan terhadap sampel akan membuat terjamin dan terpercaya sehingga masih bisa mewakili karakteristik populasi, sehingga untuk menarik sampelnya agar dilakukan dengan teliti.<sup>7</sup>

Cara pemilihan sampel dikenal dengan nama teknik *sampling* atau teknik pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada pemilihan sampel ini, digunakan karena jumlah populasi relative sedikit sehingga terjadinya kesalahan sangat minim sekali. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus,

---

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 11.

<sup>5</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 87.

<sup>6</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 87.

<sup>7</sup> Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 138-139.

dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>8</sup> Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 37 karyawan PR. Laut Berlin Kudus atau sama dengan seluruh karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

#### D. Operasional Variabel

##### 1. Desain dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan perlengkapan atau sifat dan orang, objek atau kegiatan terhadap tindakan tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami dan selanjutnya ditarik kesimpulan akhir. Pada penelitian, variabel dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu<sup>9</sup>:

- a. *Variabel Dependen* (Variabel Tergantung atau Terikat) adalah variabel penelitian yang dipengaruhi agar mengetahui akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan, yaitu: Kinerja Karyawan (Y).
- b. *Variabel Independen* (Variabel Bebas) adalah variabel yang tindakannya berpengaruh terhadap variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas terdapat tiga jenis, yaitu: Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).

Sedangkan, definisi operasional variabel yaitu suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.<sup>10</sup> Definisi operasional menguraikan cara yang dipakai oleh peneliti dalam melakukan sebuah gagasan, sehingga memudahkan peneliti yang lain melakukan duplikat cara mengukur dengan cara yang sama atau bisa membuat gagasan yang lebih baik.<sup>11</sup>

##### 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan sekelompok ukuran yang berhubungan dari satu variabel, item skala disusun dalam beberapa tingkatan.<sup>12</sup> Penelitian ini, mengukur variabel menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan skala

---

<sup>8</sup> Sugioyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pedekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 85.

<sup>9</sup> Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: STAIN, 2009), 134.

<sup>10</sup> Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: STAIN, 2009), 138.

<sup>11</sup> Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), 69

<sup>12</sup> Fred L. Benu dan Agus S. Benu, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, Administrasi, Pertanian)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 168.

berdasarkan pada perhitungan perilaku responden dalam menanggapi pernyataan yang bersangkutan dengan indikator-indikator suatu konsep variabel yang sedang diukur. dalam *Skala Likert*, responden diharap untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan.<sup>13</sup>

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

No	Variabel dan Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X <sub>1</sub> ). Siagian menyatakan bahwa motif yaitu membangkitkan karyawan untuk menghidupkan atau menggerakkan kemampuan dan motif yang dimiliki akan menunjukkan dan mendistribusikan sikap, dan perilaku seorang karyawan yang selalu dihubungkan dengan pencapaian tujuan, untuk tujuan perusahaan ataupun tujuan	- Lingkungan kerja  - Kompensasi yang memadai  - Supervisi yang baik  - Jaminan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lingkungan kerja yang baik dan bersih memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.</li> <li>• kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja</li> <li>• peranan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.</li> <li>• karyawan akan bekerja untuk perusahaan dengan sepenuh hati apabila ada</li> </ul>	Likert 1-5

<sup>13</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 59.

	individu para karyawan. <sup>14</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Status dan tanggung jawab</li> <li>- Peraturan yang fleksibel</li> </ul>	<p>jaminan karir yang jelas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan <i>sense of achievement</i> dalam tugas sehari-hari.</li> <li>• peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik</li> </ul>	
2	Kompensasi (X <sub>2</sub> ). Wilson mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan atas kontribusi pada pekerjaan mereka. <sup>15</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Upah</li> <li>- Insentif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• balasan berupa uang yang diperuntukkan kepada karyawan secara teratur, seperti harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.</li> <li>• balasan finansial yang diberikan kepada karyawan sesuai jam kerja dan jumlah barang diproduksi atau tenaga yang dikeluarkan untuk melayani.</li> <li>• balasan yang</li> </ul>	Likert 1-5

<sup>14</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 110.

<sup>15</sup> Muhamad Ekhsan, dll., “The Impact of Motivation, Work Satisfaction and Compensation on Employee's Productivity in Coal Companies”, *Advances in Intelligent Systems Research, volume 171* (2019): 412.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi Tambahan</li> </ul>	<p>diberikan langsung untuk karyawan dikarenakan melakukan pekerjaan yang melebihi dari target.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• imbalan tambahan dari perusahaan untuk karyawan dengan tujuan memberikan kesejahteraan untuk karyawan.</li> </ul>	
3	<p>Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>). Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan situasi yang menyentuh para karyawannya terhadap pandangan pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan kesanggupan karyawan untuk pekerjaan yang dimiliki.<sup>16</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan Kebutuhan</li> <li>- Perbedaan</li> <li>- Pencapaian Nilai</li> <li>- Keadilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kepuasan kerja memberikan kesempatan untuk para karyawan memenuhi kebutuhan yang dimiliki dengan secara pasti disebabkan oleh tingkat karakter sebuah pekerjaannya.</li> <li>• proses yang memperlihatkan kesenjangan diantara harapan yang diinginkan karyawan.</li> <li>• hasil dari tanggapan pekerjaan yang memberi proses terhadap nilai pekerjaan karyawan.</li> <li>• apa yang dihasilkan</li> </ul>	<p>Likert 1-5</p>

<sup>16</sup> Afifuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 228.



			karyawan sebanding dengan pemasukan yang memberi untung.	
4	Kinerja Karyawan (Y). Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan pendekatan strategis dan terpadu agar perusahaan sukses berkelanjutan dengan cara meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan dengan cara membuat berkembang kapabilitas tim dan melakukan kontribusi setiap individu karyawan. <sup>17</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produktivitas</li> <li>- Kualitas</li> <li>- Ketepatan Waktu</li> <li>- Siklus Waktu</li> <li>- Biaya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pengeluaran sebuah perusahaan untuk karyawan harus sesuai dengan kinerja karyawan yang diberikan.</li> <li>• keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.</li> <li>• waktu khusus yang ditetapkan perusahaan untuk melihat ketepatan waktu menyelesaikan sebuah pekerjaan.<sup>18</sup></li> <li>• waktu yang diberikan untuk menyelesaikan satu pekerjaan untuk pekerjaan yang lain.</li> <li>• memaksimalkan pendapatan dan mempersempit pengeluaran.</li> </ul>	Likert 1-5

Sumber: Data yang diolah dari beberapa sumber teori.

<sup>17</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Prers, 2013), 8.

<sup>18</sup> Nirvana Monika Sangkaen, dll., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8. No. 1, (2019): 101.

## E. Uji Validitas, Reliabilitas Instrumen, dan Uji Keabsahan Data

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen merupakan alat ukur yang peruntukkan agar mendapatkan data (mengukur) itu valid.<sup>19</sup> Guna mendapatkan data yang akurat dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Sebuah instrumen dapat disebutkan valid ketika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang harus diukur. Instrumen penelitian dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang disusun berdasarkan pada konsep, variabel, dan indikatornya. Pada instrumen dapat meminta respons kepada responden untuk memberikan nilai atau skor pada setiap pertanyaan atau pernyataan.<sup>20</sup>

Untuk mendapatkan konsistensi dan akurasi informasi penelitian yang dikumpulkan maka perlu melakukan pengukuran validitas. Validitas instrumen dipastikan menggunakan korelasi antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Rumus yang dipakai untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:<sup>21</sup>

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan: r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, untuk menyimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid atau tidak valid. Nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan derajat bebas (n - 2).

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya instrumen dikatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , artinya instrumen dikatakan tidak valid.

<sup>19</sup> Sugioyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pedekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 121.

<sup>20</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 76-77.

<sup>21</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 77.



## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas suatu alat pengukur memperlihatkan konsistensi hasil pengukuran seandainya alat pengukur itu dipakai oleh peneliti yang sama untuk waktu yang bertolak belakang atau digunakan oleh orang yang berbeda dalam waktu yang bertepatan atau waktu yang bertolak belakang. Secara implisit reliabilitas memuat objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.<sup>22</sup>

Uji reliabilitas yaitu mengukur tingkat kehandalan sebuah perlengkapan alat ukur. Apabila jawaban responden tidak berubah-ubah atau stabil maka kuisioner dianggap reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan nilai Alpha > 0,06 dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2j}{S^2x}\right)$$

Keterangan:

a : Koefisien reliabilitas alpha

k : Jumlah item

Sj : Varians responden untuk item I

Sx : Jumlah varians skor total

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah cara yang ditempuh oleh peneliti dan alat-alat yang dipakai peneliti dalam mengumpulkan datanya. Pada penelitian ini teknik yang digunakan pada pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

### 1. Observasi

Penelitian ini merupakan kegiatan pengumpulan data yang ada dilapangan dengan melihat secara langsung kegiatan yang ada di PR. Laut Berlin Kudus. Peneliti mencatat, menganalisis dan membuat kesimpulan tentang kinerja dan performa karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

### 2. Angket (Kuisioner)

Kuisioner yaitu pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden agar data yang dibutuhkan bisa didapatkan.<sup>23</sup> Peneliti akan membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan dengan ruang lingkup yang tidak terlalu luas sehingga menggunakan model angket tertutup kepada seluruh

<sup>22</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 81.

<sup>23</sup> Sugioyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pedekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 142.

karyawan PR. Laut Berlin Kudus sebanyak 37 karyawan. Variabel-variabel diukur menggunakan *Skala Likert*.

*Skala Likert* merupakan skala yang mempunyai dasar pada penjumlahan perilaku responden dalam menanggapi pernyataan yang berhubungan indikator suatu rancangan variabel yang sedang diukur. dalam *Skala Likert*, skala yang digunakan yaitu skala dengan interval 1-5, skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban ragu-ragu, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

### 3. Dokumentasi

Pengumpulan data menggunakan cara dokumentasi dilakukan dengan tujuan menyatukan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara individu ataupun organisasi. Data yang dikumpulkan menggunakan dokumentasi tidak bisa langsung digunakan dikarenakan data yang diperoleh masih mentah sehingga diperlukan pengolahan data agar bisa dipahami maksud yang terkandung pada data.<sup>24</sup>

## G. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu subyek dari mana data didapatkan. Sumber data dan informasi tentang PR. Laut Berlin Kudus pada penelitian ini yaitu Sekretaris dari Direktur utama yaitu ibu Diana Marthasari S.E., S.Pd. Unit analisisnya yaitu berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber data tentang informasi pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah karyawan PR. Laut Berlin Kudus yang berjumlah 37 karyawan.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Teknik analisis data ini menggunakan statistic inferensial parametrik. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu *Microsoft Excel* dan aplikasi IBM SPSS *Statistics 26*. Adapun model statistik yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji beberapa variabel bebas (X) dan sebagai predictor

---

<sup>24</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 114.

dengan satu variabel terikat (Y) sebagai kriterium.<sup>25</sup> Pada penelitian ini, menggunakan tiga variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, uji regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:<sup>26</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Kompensasi

$X_3$  : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi

e : Error

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan pada regresi linier berganda yang harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak biasa. Adapun untuk mendeteksi gejala-gejala tersebut yaitu:<sup>27</sup>

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual mempunyai distribusi normal. Dapat dilihat bahwa uji t dan uji F dapat diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan dengan analisis grafik normal probability plot dan diagram grafik histogram.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> Fred L. Benu dan Agus S. Benu, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, Administrasi, Pertanian)*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 168.

<sup>26</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 135.

<sup>27</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 135.

<sup>28</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 154-156.

### b. Gejala Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.<sup>29</sup>

### c. Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan scatterplot. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>30</sup>

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan proporsisi variasi dalam variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama.<sup>31</sup>

### 4. Uji-t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini menggunakan

---

<sup>29</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 136.

<sup>30</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 134.

<sup>31</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2016), 95.

uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Atau nilai signifikansi dari t hitung kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel dependen.<sup>32</sup>



---

<sup>32</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 180.