

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi mengenai Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai. Variabel ialah segala sesuatu yang memiliki perbedaan atau variasi nilai tersendiri (Sekaran, 2013). Nilai-nilai tersebut dapat berbeda untuk berbagai objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat atau *independent variabel* dan *dependent variabel*. Variabel terikat ialah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel bebas ialah salah satu yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2013).

Variabel independen (*independent variable*) Motivasi kerja ( $X_1$ ) yang memiliki beberapa dimensi diantaranya 1) *Need for achievement* dan, 2) *Need for affiliation* 3) *Need for power*. Kompensasi sebagai variabel independen (*independent variable*) ( $X_2$ ) yang terdiri dari dimensi 1) Kompensasi Finansial dan, 2), Kompensasi Non Finansial sedangkan variabel dependen (*dependent variable*) yaitu Kinerja (Y) terdiri dari beberapa dimensi yaitu 1) Mutu, 2) Komunikasi, 3) Tanggung jawab, 4) Ketepatan waktu. Penelitian ini dilakukan pada jangka waktu penelitian satu tahun, mulai dari Februari 2023 sampai Mei 2023.

#### **3.2 Jenis dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif ialah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena-fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006). Tujuan dari penelitian deskriptif ialah menghasilkan gambaran akurat tentang sebuah kelompok, menggambarkan mekanisme sebuah

proses atau hubungan, memberikan gambaran lengkap baik dalam bentuk verbal atau numerikal, menyajikan informasi dasar akan suatu hubungan, menciptakan seperangkat kategori dan mengklasifikasikan subjek penelitian, menjelaskan seperangkat tahapan atau proses, serta untuk menyimpan informasi bersifat kontradiktif mengenai subjek penelitian (Kriyantono, 2006). Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pandangan responden mengenai kompensasi dan motivasi kerja serta gambaran kinerja pada pegawai PT. Griya Mas Putra

Penelitian verifikatif atau penelitian kausalitas yaitu penelitian untuk menguji kebenaran hubungan kausal (cause and effect) yaitu hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (yang dipengaruhi) (Malhotra, 2010). Dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Griya Mas Putra

### **3.2.2 Metode Penelitian**

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Kuantitatif ialah penelitian terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur, dan percobaan terkontrol (Sukmadinata, 2016).

Menurut Sudyharjo, (2009), riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011). Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif,

Asep Irpan, 2023

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PT GRIYA MAS PUTRA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### 3.3 Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau variabel *independent* (X) dan variabel terikat atau variabel *dependent* (Y). Variabel dependen ialah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti untuk memahami dan menjelaskan variabel dependen, atau untuk menjelaskan dan memprediksi variabilitas dari variabel dependen (Sekaran,2003). Variabel dependen merupakan variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen (Soegoto, 2008). Sementara variabel independen ialah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain (Soegoto, 2008) baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2003).

Berdasarkan objek penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah beban kerja sebagai variabel *independent* ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) kompensasi dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* (Y). Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut Berdasarkan objek penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah Kompensasi sebagai variabel *independent* ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) kompensasi dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* (Y). Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

**TABEL 3. 1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
<b>Motivasi kerja (X1)</b>	<b><i>Need For Achievement</i></b>	Pegawai mampu bekerja berorientasi pada standar	Kemampuan pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar	Ordinal	1
motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan	Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan mengungguli, berprestasi				

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Mc Clelland dalam Veithzal Rivai, (2018)	sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.	Pegawai Mampu bekerja melebihi standard	Kemampuan pegawai untuk bekerja melebihi standar	Ordinal	2
		Pegawai mampu bekerja berorientasi pada hasil	Kemampuan pegawai untuk bekerja berorientasi pada hasil	Ordinal	3
	<b><i>Need for affiliation</i></b> Kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubunganyang baik dengan orang lain.	Adanya kerja sama antar pegawai	Kemampuan pegawai menjalin kerja sama antar pegawai	Ordinal	4
		Adanya saling membantu antar pegawai	Kemampuan untuk membantu antar pegawai	Ordinal	5
	<b><i>Need for power</i></b> Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas	Pegawai memiliki jiwa kepemimpinan	Adanya jiwa kepemimpinan dalam diri pegawai	Ordinal	7
		Pegawai mampu menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan	Kemampuan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan	Ordinal	8

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Pegawai mampu mengarahkan pegawai lain dengan baik	Kemampuan pegawai untuk mengarahkan pegawai lain dengan baik	Ordinal	9
<b>Kompensasi (X2)</b> merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Veithzal Rivai, 2018: 741)	<b>Kompensasi Finansial</b> Kompensasi finansial merupakan imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang sudah ditentukan	Pegawai diberikan gaji yang layak	Kesesuaian gaji dengan UMR	Ordinal	10
		Pegawai diberikan bonus setelah mencapai target	Adanya bonus yang diberikan setelah mencapai target	Ordinal	11
		Pegawai diberikan insentif atas pekerjaannya	Pegawai mendapatkan insentif atas pekerjaannya	Ordinal	12
		Pemberian tunjangan tempat tinggal sementara untuk pegawai	Pegawai mendapatkan tempat tinggal sementara	Ordinal	13
		Pegawai diberikan tunjangan cuti kerja	Adanya cuti kerja yang diberikan perusahaan	Ordinal	14
		Pegawai diberi THR	Pegawai mendapatkan THR	Ordinal	15
<b>Kinerja (Y)</b> Kinerja Pegawai merupakan perilaku yang nyata, ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan perannya	<b>Mutu</b> Ialah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan	Pegawai mampu bekerja secara teliti	Kemampuan pegawai bekerja secara teliti	Ordinal	16
		Pegawai mampu bekerja berorientasi pada kualitas	Kemampuan pegawai bekerja berorientasi pada kualitas	Ordinal	17
		Pegawai mampu bekerja sesuai dengan SOP	Kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan SOP	Ordinal	18

Asep Irpan, 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PT GRIYA MAS PUTRA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
dalam perusahaan (Rivai, 2018).	<b>Komunikasi Pegawai</b> memiliki arti yang sama atas informasi yang disampaikan	Memahami tugas yang diberikan oleh atasan	Kemampuan pegawai dalam memahami tugas yang diberikan oleh atasan	Ordinal	19
		Pegawai mampu berkomiikasi yang baik dengan atasan	Adanya komunikasi yang baik dengan atasan	Ordinal	20
		Adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja	Mampu membangun komunikasi yang baik antar rekan kerja	Ordinal	21
	<b>Tanggung Jawab</b> kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	Ordinal	22
		Pegawai mampu mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Kemampuan pegawai mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	23
		Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Kemampuan pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh	Ordinal	24
<b>Ketepatan Waktu</b> kegiatan yang dapat diselesaikan, atau pada	Pegawai mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	Kemampuan Pegawai dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	Ordinal	25	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	waktu yang ditetapkan				
		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	26
		Pegawai mampu datang tepat waktu ketempat kerja	Kemampuan pegawai untuk datang tepat waktu ketempat kerja	Ordinal	27

### 3.4 Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain (Hermawan, 2006).

Sedangkan menurut Malhotra (2015) menjelaskan mengenai data primer dan sekunder sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi masalah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data internal ialah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data eksternal ialah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data *literature*, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2

**TABEL 3. 2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data produksi Pegawai PT. Griya Mas Putra	Sekunder	Kepala Bidang Produksi PT. Griya Mas Putra
2	Data rekapitulasi absensi pegawai PT. Griya Mas Putra	Sekunder	Kepala Bidang Kepegawaian PT. Griya Mas Putra
3	Data penilaian kinerja pegawai PT. Griya Mas Putra	Sekunder	Kepala Bidang Kepegawaian PT. Griya Mas Putra
4	Data tunjangan pegawai PT. Griya Mas Putra	Sekunder	Kepala Bendahara Umum PT. Griya Mas Putra
5	Data penjualan perusahaan PT. Griya Mas Putra	Sekunder	Kepala Bidang Produksi PT. Griya Mas Putra
6	Hasil pra-survei mengenai motivasi di PT. Griya Mas Putra	Primer	Kuesioner yang diberikan kepada pegawai PT. Griya Mas Putra
7	Hasil pra-survei mengenai kompensasi di PT. Griya Mas Putra	Primer	Kuesioner
8	Tanggapan responden terhadap kompensasi pada PT. Griya Mas Putra	Primer	Kuesioner
9	Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai PT. Griya Mas Putra	Primer	Kuesioner
10	Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai PT. Griya Mas Putra	Primer	Kuesioner

### **3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi ialah total dari semua elemen yang terbagi dalam beberapa perangkat karakteristik. Tujuan dari sebagian besar proyek riset ialah untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi dengan cara mengambil sensus ataupun sampel (Malhotra, 2015). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Hermawan, 2006:143).

Populasi perlu diidentifikasi secara tepat dan akurat sejak awal penelitian. Populasi yang tidak diidentifikasi dengan baik, memungkinkan akan menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian yang keliru. Hasil penelitian tersebut



kemungkinan tidak akan memberikan informasi yang relevan karena tidak tepatnya penentuan populasi (Hermawan, 2006:143). Berdasarkan pengertian mengenai populasi, maka populasi dalam penelitian ini ialah PT. Griya Mas Putra sebanyak 51 pegawai di seluruh bagian.

**TABEL 3.3**  
**DATA JUMLAH PEGAWAI**  
**PT. GRIYA MAS PUTRA BANDUNG 2022**

No.	Bagian	Jumlah pegawai
1.	HRD	4
2.	Sekretaris	1
3.	Supir	4
4.	Bendahara	1
5.	Pegawai	41
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>

Sumber : PT.Griya Mas Putra Banjar

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2014:149) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menentukan populasi penelitian maka selanjutnya penulis menentukan sampel. Sampel ialah bagian dari populasi (Uma Sekaran & Bougie, 2016).

Karena sampel jumlah pegawainya hanya terdapat 51 maka sampel yang digunakan ialah sampel jenuh (*sampling*) dengan menggunakan seluruh data dari jumlah pegawai di PT. Griya Mas Putra

### 3.6 Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dengan masing-masing kelebihan dan kekurangan tersendiri. Masalah yang diteliti dengan menggunakan metode yang tepat akan meningkatkan nilai dari sebuah penelitian (Sekaran, 2003). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, diantaranya:

1. Observasi, berupa pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mencatat fenomena-fenomena yang terjadi secara langsung
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti serta mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Teknik

wawancara bebas dilakukan dengan maksud mendapatkan informasi mengenai tingkat Kinerja pegawai kepada pihak PT. Griya Mas Putra.

3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dari responden yang dilakukan melalui pemberian sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan untuk memperoleh informasi pribadi dari responden (Sugiyono, 2013)
4. Dokumentasi yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sehingga terdapat bukti yang sesuai dengan tujuan (Sugiyono, 2013)

### **3.7 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval**

Esensi dari suatu penelitian ialah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017: 121). Instrumen yang reliabel ialah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017: 121). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Data interval ialah informasi yang membuktikan jarak antara satu dengan lainnya serta memiliki bobot yang sama dan memakai skala pengukuran semnatic differential, data inilah yang dipakai pada penelitian ini. Dalam penelitian inipun, uji validitas serta reliabilitasnya dilaksanakan memakai alat bantu aplikasi ataupun program PC IBM Statistical Product for Service Solutions (SPSS) versi 25.0 for Windows.

Penetapan batas skala untuk setiap alternatif jawaban merupakan teknik pengolahan data dari kuesioner yang diisi oleh responden, setiap alternatif jawaban diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 bila jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan

yang tertutup dan berskala ordinal. Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistic parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- d. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$Scale Value = \frac{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(Area Below Upper Limit) - (Area Below Lower Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NSmin]$$

- h. Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

### 3.8 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

#### 3.8.1 Pengujian Validitas

Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti. Sementara itu, reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016).

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah validitas konstruk yang akan membuktikan seberapa baik hasil dari penggunaan yang diperoleh sesuai dengan teori-teori di sekitar yang dirancang dalam tes (Sekaran, 2003). Hal ini

dinilai melalui konvergen dan diskriminan validitas, yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Validitas suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2002:248)

Keterangan:

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi product moment
N	= Jumlah sampel
$\sum$	= Kuadrat faktor variabel X
$\sum X^2$	= Kuadrat faktor variabel X
$\sum Y^2$	= Kuadrat faktor variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah perkalian faktor korelasi variable X dan Y
Dimana: $r_{xy}$	= koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Menerapkan rumus product moment dipilihlah program SPSS sebagai alat bantu penelitian. SPSS dinilai sebagai program multi fungsi dalam menghitung tingkat validitas suatu butir pernyataan dengan melihat perbandingan item Corrected item-Total Correlation yang harus lebih besar dari nilai dalam tabel. (Priyatno, 2009). Perbandingan yang dilakukan menggunakan kebebasan (n-2) dengan melihat nilai r dengan nilai r tabel. Nilai alfa yang tertulis dalam tabel diartikan sebagai bentuk signifikansi yang dihasilkan dari proses perhitungan dengan menyatakan bahwa setiap butir item yang diuji memiliki tingkat kevalidan tersendiri (Sanusi, 2013).

Hasil validitas suatu item ditentukan dengan pernyataan signifikansi sebagai batas ukur penelitian sebagai berikut:

1. Item pernyataan yang diberikan kepada responden oleh penelitian dikatakan

Asep Irpan, 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

DI PT GRIYA MAS PUTRA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

valid jika  $r_{hitung}$  hitung lebih besar  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )

- Item pernyataan yang diberikan kepada responden oleh penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )

Teknik yang digunakan dalam menghitung dan menganalisis hasil ini ialah dengan membandingkan korelasi yang terjadi antara skor yang valid dengan skor yang tidak valid. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kelayakan sebuah butir pernyataan yang digunakan untuk mencari ketepatan dalam sebuah instrumen yang semestinya dapat diukur. Variabel yang akan diuji validitasnya berasal dari instrumen Motivasi Kerja sebagai variabel  $X_1$ , Kompensasi sebagai variabel  $X_2$ , dan Kinerja Pegawai sebagai variabel  $Y$ . Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,468. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini:

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X1)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Need For Achievement</i>				
1	Saya bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	0,621	0.374	Valid
2	Saya mampu bekerja melebihi standar yang sudah ditentukan	0,666	0.374	Valid
3	Saya bekerja berorientasi pada hasil	0,672	0.374	Valid
<i>Need For Affiliation</i>				
4	Saya memiliki hubungan baik dengan dengan atasan	0,574	0.374	Valid
5	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dengan baik	0,659	0.374	Valid
6	Saya membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja	0,589	0.374	Valid
<i>Need For Power</i>				
7	Saya memiliki jiwa kepemimpinan	0,716	0.374	Valid
8	Saya mampu menjadi pemimpin dalam tim kerja	0,761	0.374	Valid
9	Saya dapat mengarahkan pekerjaan dengan baik kepada rekan kerja	0,682	0.374	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4 maka disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel (X1) motivasi kerja dinyatakan valid, karena pada setiap rhitung yang dimiliki item lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel motivasi kerja. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kompensasi (X2):

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMPENSASI (X2)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kompensasi Finansial</b>				
1	Saya bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	0,621	0.374	Valid
2	Saya mampu bekerja melebihi standar yang sudah ditentukan	0,666	0.374	Valid
3	Saya bekerja berorientasi pada hasil	0,672	0.374	Valid
<b>Kompensasi Non Finansial</b>				
4	Saya memiliki hubungan baik dengan dengan atasan	0,574	0.374	Valid
5	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dengan baik	0,659	0.374	Valid
6	Saya membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja	0,589	0.374	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5, maka disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel (X2) kompensasi dinyatakan valid, karena pada setiap rhitung yang dimiliki item lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kompensasi. Berikut Tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y):

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Mutu</b>				
1	Saya bekerja secara teliti	0,716	0.374	Valid
2	Saya bekerja memperhatikan kualitas	0,783	0.374	Valid
3	Saya bekerja berdasarkan SOP	0,768	0.374	Valid
<b>Komunikasi Pegawai</b>				

Asep Irpan, 2023

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PT GRIYA MAS PUTRA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
4	Saya memahami tugas yang diberikan atasan	0,754	0.374	Valid
5	Saya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan atasan	0,740	0.374	Valid
6	Saya dapat menjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja	0,833	0.374	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	0,784	0.374	Valid
8	Saya mampu menjadi pemimpin dalam tim kerja	0,712	0.374	Valid
9	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0,698	0.374	Valid
<b>Ketepatan Waktu</b>				
10	Saya menggunakan waktu bekerja dengan baik	0,625	0.374	Valid
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan	0,706	0.374	Valid
12	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0,440	0.374	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan pada Tabel 3.6, maka disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel (Y) perilaku kewargaan organisasi dinyatakan valid, karena pada setiap rhitung yang dimiliki item lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel perilaku kewargaan organisasi.

### 3.8.2 Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi ialah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Asep Hermawan (2010:128) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*.. Menurut Umar (2008:60) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki

tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* ialah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Umar H, 2008:170)

Keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrument  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $S_t^2$  = deviasi standar total  
 $\sum S_b^2$  = jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya ialah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- $n$  = Jumlah sampel  
 $\sigma$  = Nilai varians  
 $X$  = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26.00 for windows dengan pengujian angket kepada 30 responden dan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Untuk hasil lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN REABILITAS**

No.	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	Motivasi Kerja	0,836	0,374	Reliabel
2	Kompensasi	0,662	0,374	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,909	0,374	Reliabel

Sumber : Lampiran 5



Berdasarkan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  menunjukkan hasil reliabel, hal ini menunjukkan pada hasil perhitungan reliabel pada Tabel 3.7 yang terdiri dari motivasi Kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai dapat dinyatakan reliabel.

### 3.9 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk variabel yang bersifat kualitatif, sedangkan teknik analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel yang terkait dalam penelitian. Tahap selanjutnya yang dilakukan setelah proses pengumpulan data melalui kuesioner ialah melakukan analisis data. Tahapan analisis data menurut Sugiyono (2002) dapat dilakukan melalui tahap berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), merupakan proses dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pembuatan kode (*coding*), merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item likert
3. Tabulasi (*tabulating*), yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil scoring yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Analisis, untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini ialah metode analisis verifikatif. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini ialah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear berganda, karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu. Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja pegawai (Y). Hal yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah pengaruh Kompensasi (X1),

Motivasi kerja (X2), Terhadap Kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala Ordinal, yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan skala *Likert*. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 7 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada tabel 3.3 berikut ini.

**TABEL 3. 8**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sangat Tinggi/ Sangat Baik/ Sangat Puas</b>	<b>Rentang Jawaban</b> ←————→	<b>Sangat Rendah/ Sangat Buruk/ Sangat Tidak Puas</b>
	<b>Positif</b>	<b>1   2   3   4   5</b>	<b>Negatif</b>

Sumber : Modifikasi dari Sekaran dan Bougie (2016)

### 3.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai employee engagement dan iklim organisasi terhadap kinerja. Teknik analisis data yang telah terkumpul dapat dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi tanpa diuji signifikansinya. Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai Kompensasi yang terdiri dari Gaji, Upah, Insentif, Kompensasi Tidak Langsung
2. Analisis deskriptif mengenai Motivasi kerja yang terdiri *Need For Achievement*, *Need For Affiliation*, *Need For Power*

3. Analisis deskriptif mengenai Kinerja pegawai terdiri dari Mutu, Komunikasi, Tanggung Jawab, Ketepatan Waktu

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Hasil perhitungan dikategorikan dengan menggunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100% disajikan dalam Tabel 3.4 berikut.

**TABEL 3. 9**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (1985:184)

Setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% tadi menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2014) berikut ini:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan  
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan  
Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum]: Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah	Tidak Sesuai/ Rendah	Cukup	Sesuai/ Tinggi/ Kuat	Sangat Sesuai/Tinggi/ Kuat
a	b			N

Keterangan:

Asep Irpan, 2023

*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PT GRIYA MAS PUTRA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a: Skor minimum

b: Jarak interval

$\Sigma$ : Jumlah perolehan skor

N: Skor ideal

### 3.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

#### 3.9.2.1 Definisi *Partial Least Square (PLS)*

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini ialah Partial Least Square (PLS). Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang tidak didasarkan banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus memiliki jumlah ran yang besar besar dan tidak harus berdistribusi normal multivariate. PLS juga dapat menunjukkan ada ataupun tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014:7).

Analisis menggunakan PLS terdapat lima tahapan yang masingmasing tahapannya akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metode analisis algorithm, (3) menentukan metode resampling, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Ghozali & Latan, 2015:47).

1. Konseptualisasi Model Langkah pertama ialah konseptualisasi model. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, uji validitas, uji reabilitas, spesifikasi domain konstruk, dan menentukan skor pengukuran konstruk (Ghozali & Latan, 2015:48).
2. Menentukan Metode Analisa Algoritm Dalam PLS metode analisis algoritm yang disediakan hanyalah algoritm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu centroid, factorial, dan path atau structural weighting. Skema yang disarankan ialah struktural weighting atau path. Langkah selanjutnya menentukan jumlah sampel, sampel minimal yang disarankan antara 30-100 kasus (Ghozali & Latan, 2015;51-52).
3. Menentukan Metode Resampling

Pada umumnya terdapat dua metode yang digunakan untuk melakukan proses penyempelan kembali yaitu jackknifing dan bootstrapping. Metode jackknifing

Asep Irpan, 2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PT GRIYA MAS PUTRA**

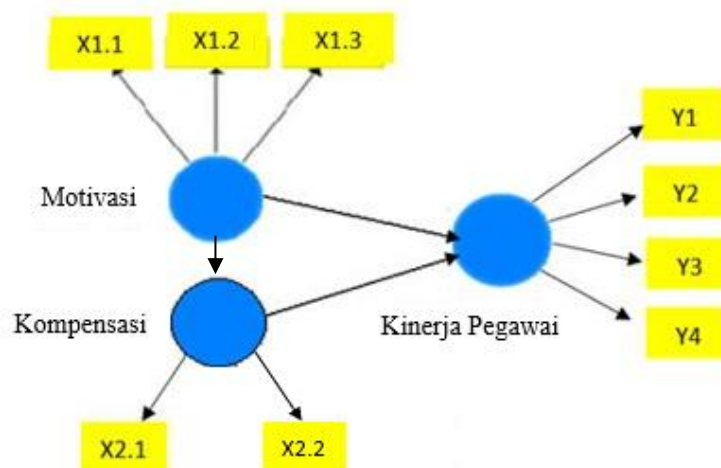
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

hanya menggunakan subsampel dari sampel asli yang dikelompokkan dalam grup untuk melakukan sampling kembali. Metode bootstrapping menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Metode bootstrapping lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Dalam Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode resampling yaitu bootstrapping yang terdiri dari tiga skema yaitu skema no sign changes, individual sign changes, dan skema construct level changes (Ghozali & Latan, 2015:51-52). Construct level changes merupakan skema yang disarankan oleh smartPLS (default) karena skema ini memberikan asumsi yang tidak ketat sehingga T-statistik akan meningkat dengan menggunakan ukuran skor loading hubungan langsung antara indikator dan variabel latennya (Abdillah & Jogiyanto, 2015:209).

#### 4. Menggambar Diagram Jalur

Dalam penelitian ini dilakukan penggambaran diagram jalur (path diagram) dengan menggunakan prosedur nomogram reticular action modeling (RAM) berdasarkan pernyataan Falk dan Miller (1992) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten digambar
- Variabel indikator digambar atau observed dengan bentuk kotak
- Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah double (Ghozali & Latan, 2015:53).



**GAMBAR 3.1**  
**DIAGRAM JALUR PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN**  
**KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

#### 5. Evaluasi Model

Evaluasi model dilakukan dengan hasil pengukuran model yang dinilai melalui pengujian validitas dan realibilitas konstruk laten, dilanjutkan dengan pengujian signifikansi dan evaluasi model struktural untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel (Ghozali & Latan, 2015:54).

Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu outer model (evaluasi model pengukuran) dan inner model (model struktural). Analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan software smartPLS versi 3.0.

- a. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Outer model sering juga disebut measurement model atau outer relation mendefinisikan keadaan setiap blok indikator memiliki hubungan dengan variable latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya seperti berikut:

Keterangan :

$$x = \Lambda_x \xi + \epsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \epsilon_y$$

(Ghozali, 2014:37)

- x : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen ( $\xi$ )  
 y : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten endogen ( $\eta$ )  
 $\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  : Matrik loading koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya

$\epsilon_x$  dan  $\epsilon_y$  : kesalahan pengukuran

untuk blok dengan indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$\xi = \Pi_\xi x + \delta_\xi$$

$$\eta = \Pi_\eta x + \delta_\eta$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

- $\xi$  : Vektor variabel laten eksogen (independen)  
 $\eta$  : Vektor variabel laten endogen (dependen)  
 $\Pi_\xi x$  dan  $\Pi_\eta x$  : Koefisien regresi berganda variabel laten dan blok indikator  
 $\delta_\xi$  dan  $\delta_\eta$  : Residual dari regresi.

Analisis measurement model atau outer dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel laten blok dengan indikatornya. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai outer model yaitu dengan convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

1. Uji Convergent Validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan standardized loading factor yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai loading factor di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun untuk

Asep Irpan, 2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
 DI PT GRIYA MAS PUTRA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 015:74). Semakin tinggi nilai loading factor semakin penting loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Penggunaan average variance extracted (AVE) sebagai kriteria pengujian convergent validity diperoleh melalui formula

Keterangan :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) var F}{(\sum \lambda_i^2) var F + \sum \Theta_{ii}}$$

$\lambda_i$  : faktor loading  
 $F$  : faktor variance  
 $\Theta_{ii}$  : error variance

AVE dihitung sebagai rerata akar standardize loading faktor yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE berarti semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Cut-off value AVE yang sering digunakan ialah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran convergent validity yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknya lebih besar diatas 50%.

2. Uji Discriminant Validity, untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mencari discriminant validity ialah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2014:40).

3. Uji Composite Validity, sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai cronbach alpha dalam menguji reliabilitas dalam model structural equation

modeling. Composite reliability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan cronbanch's alpa (Ghozali & Latan, 2015:75). Rumus yang digunakan untuk menguji composite realibility ialah :

Keterangan :

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

$\Lambda_i$  : faktor *loading*  
 $F$  : faktor *variance*  
 $\Theta_{ii}$  : *error variance*

Sedangkan untuk menghitung *Cronbanch's alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{COR}(x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Keterangan :

$P_q$  : Jumlah indikator atau manifest variabel  
 $q$  : blok indikator

*Cronbach's alpha* cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan *reliability*, sedangkan *composite reliabiliy* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter lebih akurat (Ghozali & Latan, 2015:76). *Interprestasi composite reliability* sama dengan cronbach's alpha dimana nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima. Pada Tabel 3.12 disajikan ringkasan dari evaluasi model pengukuran refleksif

**TABEL 3.10**  
**RINGKASAN RULE OF THUMB EVALUASI MODEL PENGUKURAN REFLEKTIF**

Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,70 untuk <i>confirmatory research</i></li> <li>• &gt; 0.60 untuk <i>explanatory research</i></li> </ul>



Validitas dan Realibilitas	Parameter	Rule of Thumb
	<i>Average Extracted Variance</i>	• > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
	<i>Communality</i>	• > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
Validitas <i>Discriminant</i>	<i>Cross Loading</i>	• > 0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	• Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten
Realibilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	• > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	• > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>

Sumber : Ghozali & Latan (2015: 76-77)

#### b. Model Struktural (Inner Model)

Inner model yang kadang disebut juga dengan inner relation, structural model, dan substantive theory menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Model persamaan dapat ditulis seperti di bawah ini.

Keterangan : 
$$\eta = \beta_o + \beta_{\eta} + \Gamma\xi + \zeta$$

$\eta$  : Vektor endogen variabel laten

$\xi$  : Vektor variabel laten eksogen

$\zeta$  : Vektor variabel residual

Sedangkan untuk hubungan antar variabel laten,  $\eta$  dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta$$

Keterangan :

$\beta_{ji}$  dan  $\gamma_{jb}$  : koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen  $\xi$  dan  $\varepsilon$  sepanjang range  $i$  dan  $b$

$\zeta$  : Inner residual variable

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Squares untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014:41). Dalam menilai model struktural dengan PLS, dapat dimulai dengan melihat Rsquares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. R- Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil R-Squares merepresentasi jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015:78).

#### 1. Uji *Effect Size f*

Perubahan nilai R<sup>2</sup> dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015:78), yang diukur melalui Effect Size *f*<sup>2</sup>, dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana R<sup>2</sup> included dan R<sup>2</sup> excluded ialah nilai R<sup>2</sup> dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai *f*<sup>2</sup> sama yang direkomendasikan Cohen (1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh modcrat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural dalam (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015:78).

#### 2. Uji *Stone Geisser (Q2)*

*Q2 predictive relevance* berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q<sup>2</sup> yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *preaictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015:79)

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

(Ghozali & Latan 2015:79)

Keterangan :

$D$	: <i>comission distance</i>
$E$	: <i>the sum of squares of prediction error</i>
$O$	: <i>the sum of square errors using the mean fe: predicion</i>

Nilai  $Q^2 > O$  menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*. sedangkan Nilai  $Q^2 < O$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*

### 3. Uji *Goodness of Fit (Gof) Index*

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, digunakan Goodness of Fit (GoF) index yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, et al (2004) dengan sebutan GoF index. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali & Latan, 2015:82). Untuk alasan ini GoF Index dihitung dari akar kuadrat nilai average commnality index dan average R- Square sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times \overline{R^2}}$$

(Ghozali & Latar, 2015:82)

Keterangan :

$\overline{Com}$	: <i>average communalities</i>
$\overline{R^2}$	: rata-rata model $R^2$

Nilai GoF ialah antara 0 sd 1, dengan nilai communality yang direkomendasikan 0,50 dan nilai R square maka dengan intepretasi nilai 0,10 termasuk dalam tingkat Gof kecil, 0,25 nilai Gof medium, 0,36 nilai Gof besar (Cohen, 1988 ; Ghozali & Latan, 2015:83). Pada Tabel 3.11 disajikan ringkasan dari evaluasi model struktural (inner model).

**TABEL 3.11**  
**RINGKASAN *RULE OF THUMB* EVALUASI MODEL STRUKTURAL**

<b>Kriteria</b>	<b>Rule Of Thumb</b>
<i>R – Square</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998)</li> <li>• 0.75, 0.50, dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al, 2011)</li> </ul>
<i>Effect size f<sup>2</sup></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0.002, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah, dan besar)</li> </ul>
<i>Q<sup>2</sup> predictive relevance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>Q^2 &gt; 0</math> menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i></li> <li>• <math>Q^2 &lt; 0</math> menunjukkan model kurang mempunyai <i>predictive relevance</i></li> </ul>
Signifikansi ( <i>two tailed</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• t-value 1.65 (<i>significance level</i> = 10%), 1.96 (<i>significance level</i> = 5%), dan 2.58 (<i>significance level</i> = 1%)</li> </ul>

Sumber : Ghozali & Latan (2015:76-81)

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.12 di bawah ini

**Tabel 3.12**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH (GUILFORD)**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Pengaruh</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2013 : 95)

### 3.9.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data ialah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Untuk menguji signifikansi korelasi antara Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja pegawai ( $Y$ ), hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut.

Asep Irpan, 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI PT GRIYA MAS PUTRA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$F = \frac{SSR/K}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Bila F hitung ≤ F tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji t (t – Test). Uji t (t – Test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2014:288)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari thitung dan dibandingkan dengan nilai dari tabel dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat dk (n-2) serta uji dua pihak, maka:

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. H<sub>0</sub> :  $\rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai  
 H<sub>1</sub> :  $\rho < 0$ , artinya terdapat terpengaruh antara Motivasi kerja dan terhadap Kinerja pegawai
- b. H<sub>0</sub> :  $\rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja pegawai  
 H<sub>1</sub> :  $\rho < 0$ , artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai