

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diamati, yaitu dua variabel bebas (*Independent Variable*) (X) yang merupakan "Kompensasi (X1)" dan "Motivasi Kerja (X2)", dan satu variabel terikat (*Dependant Variable*) (Y) yang merupakan "Kinerja".

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor yang berlokasi di Jalan Siliwangi No. 121 Bogor.

3.3 Metode dan Desain Penelitian

3.3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden (karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor) serta gambaran variabel-variabel penelitian, yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Sementara itu, penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2016) adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya melalui pengumpulan data empiris. Penelitian ini dilakukan untuk memastikan apakah teori atau hipotesis yang sudah ada tetap berlaku dalam kondisi atau konteks tertentu. Dalam penelitian ini, metode verifikatif diterapkan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X1) kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan timbal balik dari kontribusi yang telah mereka berikan. Gary Dessler (2016)	Kompensasi Langsung (<i>Direct Compensation</i>)	Upah & Gaji	Tingkat kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kesesuaian gaji dengan tingkat kesulitan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat penghargaan Perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan	Ordinal
			Tingkat kepuasan gaji yang diterima karyawan	Ordinal
		Insentif	Tingkat pencapaian target yang dibutuhkan untuk memperoleh insentif	Ordinal
			Tingkat dorongan insentif terhadap semangat kerja karyawan	Ordinal
			Tingkat kesesuaian insentif yang diterima dengan kinerja yang dicapai	Ordinal
			Tingkat keteraturan pemberian insentif (bulanan/triwulan)	Ordinal
	Kompensasi Tidak Langsung (<i>Indirect Compensation</i>)	Cuti	Tingkat kesesuaian jumlah cuti tahunan dengan peraturan perusahaan	Ordinal
			Tingkat kecukupan dan keadilan jumlah cuti yang diberikan	Ordinal
			Tingkat kemudahan dalam pengajuan cuti	Ordinal
			Tingkat kemudahan dari atasan dalam proses pengajuan cuti	Ordinal
		Asuransi	Tingkat kemanfaatan asuransi untuk rawat inap atau sakit	Ordinal
			Tingkat kesesuaian asuransi yang diberikan Perusahaan terhadap resiko pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemudahan karyawan dalam menggunakan asuransi ketika dibutuhkan	Ordinal
		Fasilitas	Tingkat kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja terhadap produktivitas	Ordinal
			Tingkat ketersediaan alat kerja yang memadai dari perusahaan	Ordinal
			Tingkat ketersediaan fasilitas seperti kantin, mushola, dan parkir	Ordinal
			Tingkat kemudahan akses dan penggunaan fasilitas oleh karyawan	Ordinal
		Tunjangan	Tingkat kesesuaian jumlah tunjangan yang didapatkan dengan kinerja/ target karyawan	Ordinal
			Tingkat Kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang diberikan	Ordinal
			Tingkat kesesuaian tunjangan jabatan dengan tanggung jawab posisi	Ordinal
			Tingkat tunjangan jabatan berkontribusi terhadap motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan	Ordinal

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X2) Motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi dari pada penghargaan. McClelland dalam Robbins & Judge (2024)	Kebutuhan akan Prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	Melakukan pekerjaan sebaik-baiknya	Tingkat keinginan karyawan untuk mencapai hasil terbaik	Ordinal
			Tingkat konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
		Mencapai keberhasilan	Tingkat usaha karyawan untuk menyelesaikan tugas yang didapatkan	Ordinal
			Tingkat Kepuasan karyawan dalam pencapaian target	Ordinal
	Kebutuhan akan Afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	Membangun hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat interaksi sosial di tempat kerja	Ordinal
			Tingkat Kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim	Ordinal
		Berpartisipasi aktif dalam tim	Tingkat Keaktifan dalam kerja sama tim	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan untuk berkontribusi dalam diskusi	Ordinal
	Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>Need for Power</i>)	Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	Tingkat keinginan karyawan untuk memimpin dalam tim	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan	Ordinal
		Menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kekuasaan	Tingkat pemanfaatan keahlian Karyawan untuk meningkatkan pengaruh dalam tim	Ordinal
			Tingkat keyakinan bahwa kemampuan yang dimiliki dapat membawa ke posisi yang lebih tinggi.	Ordinal

Tabel 3. 3
Operasional Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (<i>Quality</i>)	Ketepatan hasil pekerjaan	Tingkat akurasi dan ketelitian dalam pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
			Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan standar perusahaan	Ordinal

Kinerja Karyawan merujuk pada kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan, yang bisa diukur dari hasil kerja yang diperlihatkan. Mathis & Jackson (2018)		Kreativitas dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan ide atau solusi baru	Ordinal
	Kuantitas (<i>Quantity</i>)	Volume pekerjaan yang diselesaikan	Tingkat pencapaian jumlah tugas yang diselesaikan sesuai target	Ordinal
			Tingkat produktivitas harian/bulanan dalam memenuhi ekspektasi perusahaan	Ordinal
		Kemampuan memenuhi beban kerja	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditentukan	Ordinal
			Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun memiliki beban kerja yang tinggi	Ordinal
	Kehadiran (<i>Attendance</i>)	Tingkat kehadiran	Tingkat kehadiran karyawan sesuai jadwal kerja	Ordinal
		Konsistensi kehadiran	Tingkat kepulangan karyawan sesuai dengan jadwal bekerja	Ordinal
	Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	Penyelesaian tugas sesuai tenggat	Tingkat konsistensi karyawan dalam memberikan pemberitahuan ketika tidak hadir	Ordinal
			Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal
	Kemampuan Bekerja Sama (<i>Ability to Collaborate</i>)	Partisipasi dalam tim	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan karyawan dalam membantu tugas kerja dalam satu tim	Ordinal
		Hubungan interpersonal dengan rekan kerja	Tingkat kontribusi karyawan dalam diskusi dan penyelesaian masalah tim	Ordinal
			Tingkat keharmonisan hubungan kerja dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan dalam berkoordinasi dan berkolaborasi	Ordinal

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016), data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber penyedia informasi, dalam hal ini diperoleh langsung oleh peneliti sebagai pihak yang mengumpulkan data. Sumber informasi dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, termasuk dokumen, buku, artikel, jurnal, serta informasi lain yang relevan dan berkaitan dengan topik yang dibahas dalam studi ini

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket/Kuesioner

Angket(kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2016).

2. Wawancara

Wawancara merupakan strategi pengumpulan informasi di mana pewawancara, baik itu peneliti atau orang yang bertugas mengumpulkan data, mengajukan pertanyaan langsung kepada responden (Sugiyono, 2016). Metode ini dipilih ketika data yang diperoleh dari metode lain, seperti survei dengan kuesioner, dianggap kurang memadai. Oleh karena itu, wawancara digunakan untuk mengklarifikasi informasi yang dianggap kurang akurat atau lengkap.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2016), observasi merupakan proses pencatatan terhadap perilaku subjek (orang), objek (benda), atau peristiwa secara sistematis tanpa adanya interaksi atau komunikasi antara individu yang sedang diteliti.

4. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan menelaah berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, serta literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang dapat digunakan sebagai dasar teori dalam penelitian ini

3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor yang berjumlah sekitar 449 orang.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi (Sugiyono, 2016). Proses perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Perhitungan jumlah sampel diarahkan oleh rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Presisi (10% atau 0.1)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut :

$$n = \frac{449}{(449.0,1^2 + 1)}$$

$$n = \frac{449}{5,49}$$

$$n = 81.79 \text{ atau } 82 \text{ orang}$$

Berdasarkan penghitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu 82 orang.

3.6.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian. Teknik ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Sebaliknya, *non-probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh populasi untuk menjadi bagian dari sampel.

Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2016), *stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara membagi populasi ke dalam beberapa strata atau kelompok yang memiliki karakteristik tertentu, kemudian pengambilan sampel dilakukan secara acak dari tiap strata tersebut. Teknik ini dipilih karena dapat memastikan bahwa setiap subkelompok dalam populasi mendapatkan proporsi representasi yang seimbang dalam sampel, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat digeneralisasi.

3.7 Uji Instrumen Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah tes seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk diukur. dengan kata lain, validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep yang tepat, realibilitas dengan stabilitas dan konsistensi pengukuran. Uji validitas ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum Y)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Perkalian variabel X dan Y

$\sum X$ = Skor variabel X

$\sum Y$ = Skor variabel Y

$\sum X^2$ = Pangkat dari skor variabel X

$\sum Y^2$ = Pangkat dari skor variabel Y

N = Banyaknya responden

Kemudian, keputusan uji validitas ditentukan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Sehingga ketentuannya sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Pengujian instrumen secara teknis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 27.0 for Windows*, dengan hasil yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,587	0,217	Valid
2	0,519	0,217	Valid
3	0,459	0,217	Valid
4	0,681	0,217	Valid
5	0,496	0,217	Valid
6	0,583	0,217	Valid
7	0,654	0,217	Valid
8	0,644	0,217	Valid
9	0,633	0,217	Valid
10	0,475	0,217	Valid
11	0,604	0,217	Valid
12	0,647	0,217	Valid
13	0,473	0,217	Valid
14	0,557	0,217	Valid

15	0,272	0,217	Valid
16	0,564	0,217	Valid
17	0,667	0,217	Valid
18	0,704	0,217	Valid
19	0,628	0,217	Valid
20	0,544	0,217	Valid
21	0,738	0,217	Valid
22	0,666	0,217	Valid
23	0,477	0,217	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 27.0 for windows

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,712	0,217	Valid
2	0,789	0,217	Valid
3	0,734	0,217	Valid
4	0,646	0,217	Valid
5	0,369	0,217	Valid
6	0,622	0,217	Valid
7	0,686	0,217	Valid
8	0,600	0,217	Valid
9	0,490	0,217	Valid
10	0,554	0,217	Valid
11	0,720	0,217	Valid
12	0,589	0,217	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 27.0 for windows

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,720	0,217	Valid
2	0,732	0,217	Valid
3	0,572	0,217	Valid
4	0,524	0,217	Valid
5	0,727	0,217	Valid
6	0,731	0,217	Valid
7	0,525	0,217	Valid
8	0,704	0,217	Valid
9	0,595	0,217	Valid
10	0,417	0,217	Valid
11	0,724	0,217	Valid
12	0,676	0,217	Valid

13	0,698	0,217	Valid
14	0,695	0,217	Valid
15	0,675	0,217	Valid
16	0,488	0,217	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 27.0 for windows

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sekaran dan bougie (2013) adalah uji seberapa konsisten alat pengukuran mengukur apapun konsep yang diukur. Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas merupakan metode untuk mengukur sejauh mana data yang dikumpulkan secara berulang pada objek yang sama bersifat konsisten dan stabil. Dalam penelitian ini, teknik uji reliabilitas yang diterapkan adalah menggunakan rumus alpha, mengingat data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Setiap indikator dalam kuesioner berfungsi sebagai instrumen penelitian yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Adapun rumus yang digunakan adalah Alpha Cronbach ($C\alpha$) dengan bentuk sebagai berikut:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah :

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

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika 'hitung' > 'tabel' berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika 'hitung' < 'tabel' berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Pengujian instrumen secara teknis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 27.0 for Windows*, dengan hasil yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 7
Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi	0,942	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,901	0,6	Reliabel
3	Kinerja	0,942	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 27.0 for windows

3.8 Rancangan Analisis Data

3.8.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data berhasil dikumpulkan, tahap berikutnya adalah melakukan pengolahan data. Secara umum, langkah-langkah dalam pengolahan data meliputi:

1. *Editing*, yaitu proses pemeriksaan kembali angket yang telah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini mencakup pengecekan kelengkapan data, memastikan semua instrumen pengumpulan data terisi dengan benar, serta memeriksa kondisi fisik instrumen, seperti memastikan tidak ada lembar yang hilang atau rusak.
2. *Coding*, yaitu proses pemberian kode atau skor untuk setiap pilihan jawaban pada item sesuai ketentuan yang berlaku. Untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan pada angket digunakan skala interval kategori tujuh. Pilihan jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan pilihan jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 8
Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat Tinggi / Sangat Sesuai / Selalu / Sangat Mudah / Sangat Adil	5
Tinggi / Sesuai / Sering / Mudah / Adil	4

Ragu-Ragu / Sedang / Netral	3
Rendah/ Tidak Sesuai / Jarang / Tidak Mudah / Tidak Adil	2
Sangat Rendah / Sangat Tidak Sesuai / Tidak Pernah / Sangat Sulit / Sangat Tidak Adil	1

3. *Tabulating*, merupakan proses penyusunan tabel yang memuat seluruh informasi yang diperlukan untuk analisis penelitian, dengan cara menghitung skor hasil pengukuran kemudian memasukkannya ke dalam tabel rekapitulasi.

Tabel 3. 9
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item				Total
	1	2	...	N	
1					
2					
...					
N					

4. Analisis Deskriptif
- Analisis deskriptif mengenai kompensasi dengan dimensi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).
 - Analisis deksriptif mengenai motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan hubungan (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuatan (*need for power*).
 - Analisis deskriptif mengenai kinerja dengan dimensi kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), kehadiran (*attendance*), ketepatan waktu (*timeliness*) dan kemampuan bekerja sama (*abilty to collaborate*).
 - Analisis ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Keterangan :

Xi = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

Tabel 3. 10
Kriteria Hasil Kuisioner Variabel Kompensasi (X1)

No	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	20% - 36%	Sangat Buruk
2	> 36% - 52 %	Buruk
3	> 52% - 68%	Cukup Baik
4	> 68% - 84%	Baik
5	>84% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Nariawati (2020)

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat variabel kompensasi, berikut penafsiran kategorisasi variabel Kompensasi (X1):

Tabel 3. 11
Makna Deskriptif Kategori Data Kompensasi (X1)

Kategori	Deskripsi
Sangat Baik	Merasa sangat puas dengan kompensasi yang diberikan. Karyawan mendapatkan upah dan gaji yang adil, insentif berbasis kinerja yang konsisten, hak cuti yang jelas, perlindungan asuransi yang lengkap, fasilitas kerja yang memadai, serta tunjangan-tunjangan tambahan yang mendukung kesejahteraan.
Baik	Merasa puas terhadap kompensasi, walaupun masih ada sedikit aspek yang bisa ditingkatkan. Upah dan gaji sudah di atas standar, insentif diberikan meskipun belum sepenuhnya konsisten, fasilitas kerja cukup memadai, dan tunjangan cukup mendukung kesejahteraan.
Cukup Baik	Merasa cukup puas terhadap kompensasi, namun masih terdapat beberapa hal yang belum optimal. Upah masih standar, insentif tidak rutin diberikan, cuti terbatas, asuransi belum menjangkau seluruh kebutuhan, fasilitas kerja sebagian kurang memadai, dan tunjangan hanya mencakup aspek tertentu.

Buruk	Tidak puas terhadap sebagian besar kompensasi. Upah berada pada level mendekati standar, insentif kecil atau jarang diberikan, hak cuti terbatas, perlindungan asuransi minim, serta fasilitas kerja kurang mendukung kenyamanan.
Sangat Buruk	Sangat tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan. Upah dan gaji jauh di bawah standar, insentif tidak relevan dengan kinerja, hak cuti tidak jelas, perlindungan asuransi sangat minim, fasilitas kerja buruk, dan tunjangan tidak memadai.

Tabel 3. 12
Kriteria Hasil Kuisioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	>36% - 52 %	Rendah
3	> 52% - 68%	Sedang
4	> 68% - 84%	Tinggi
5	>84% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber : Umi Nariawati (2020)

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat variabel motivasi kerja, berikut penafsiran kategorisasi variabel Motivasi Kerja (X2) :

Tabel 3. 13
Makna Deskriptif Kategori Data Motivasi Kerja

Kategori	Deskripsi
Sangat Tinggi	Karyawan memiliki dorongan berprestasi yang sangat kuat, selalu menetapkan target tinggi, memiliki semangat kerja dan inisiatif tinggi, mampu memimpin dan memengaruhi rekan kerja, serta sangat aktif dalam menjalin hubungan kerja.
Tinggi	Karyawan memiliki motivasi tinggi, senang menetapkan target, menunjukkan semangat kerja yang baik, mampu berinisiatif, dan aktif dalam hubungan kerja, meski masih ada sedikit inkonsistensi.
Sedang	Karyawan cukup termotivasi, namun belum konsisten. Kadang menunjukkan semangat kerja dan inisiatif, tetapi mudah menurun jika menghadapi kesulitan atau kurang dukungan. Hubungan kerja masih tergolong cukup.
Rendah	Karyawan kurang termotivasi, jarang menunjukkan inisiatif, cepat kehilangan semangat saat menghadapi hambatan, dan cenderung pasif dalam menjalin hubungan kerja.
Sangat Rendah	Karyawan tidak memiliki dorongan berprestasi, cenderung pasif, menghindari tanggung jawab kepemimpinan, serta tidak aktif dalam menjalin hubungan kerja.

Tabel 3. 14
Kriteria Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja (Y)

No	Kriteria Penilaian	Keterangan
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	>36% - 52 %	Rendah
3	> 52% - 68%	Sedang
4	> 68% - 84%	Tinggi
5	>84% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber : Umi Nariawati (2020)

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat variabel kinerja, berikut penafsiran kategorisasi variabel Kinerja (Y) :

Tabel 3. 15
Makna Deskriptif Kategori Data Kinerja (Y)

Kategori	Deskripsi
Sangat Tinggi	Karyawan memiliki kinerja yang sangat baik dan konsisten. Selalu melampaui harapan, menunjukkan tanggung jawab tinggi, bekerja secara efektif, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan tim maupun organisasi.
Tinggi	Karyawan memiliki kinerja yang baik, hasil kerja umumnya memenuhi bahkan kadang melampaui harapan. Bekerja dengan konsisten dan bertanggung jawab, meskipun ada sedikit aspek yang masih bisa ditingkatkan.
Sedang	Karyawan memiliki kinerja cukup baik namun belum stabil. Ada kalanya hasil kerja sesuai harapan, tetapi di waktu lain kurang memuaskan. Konsistensi dan kualitas kerja masih perlu ditingkatkan.
Rendah	Karyawan menunjukkan kinerja yang kurang memadai. Hasil kerja sering tidak sesuai harapan, tidak konsisten dalam menjalankan tugas, dan masih sering absen/tidak tepat waktu.
Sangat Rendah	Karyawan memiliki kinerja yang sangat rendah, hasil kerja jauh di bawah harapan, tidak konsisten, kurang bertanggung jawab, sering absen/tidak disiplin, dan sulit bekerja sama dalam tim.

- Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Tinggi : ST x JB x JR

Sedang : SS x JB x JR

Rendah : SR x JB x JR

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor setiap variabel, Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Setelah itu menginterpretasikannya ke dalam garis kontinum.

5. Analisis Verifikatif

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian kuantitatif ini, digunakan pendekatan analisis verifikatif. Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda dipilih sebagai metode analisis, karena penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala ordinal dengan rentang nilai 1 sampai 5. Analisis MSI (*Method of Successive Interval*) digunakan untuk mengubah skala ordinal menjadi skala interval.

3.8.2 Method of Successive Interval (MSI)

Dalam penelitian ini, seluruh instrumen diukur menggunakan skala ordinal, sehingga perlu dikonversi menjadi skala interval menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI) sebagai salah satu syarat dalam pengolahan data. Proses konversi dilakukan melalui beberapa tahap berikut:

1. Mengamati setiap butir pertanyaan.
2. Untuk setiap butir, menghitung jumlah responden yang memberikan skor 1, 2, 3, 4, atau 5 (frekuensi).
3. Menghitung proporsi dengan membagi frekuensi tiap skor dengan jumlah responden, $P_i = f/N$
4. Menentukan proporsi kumulatif.

5. Mengonversi setiap proporsi kumulatif menjadi nilai z berdasarkan tabel distribusi normal.
6. Menentukan nilai identitas (*identity value*) dari setiap nilai z yang diperoleh.
7. Menghitung nilai skala (Scale Value/SV) menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan:

- SV = Nilai skala
 - *Density at lower limit* = Densitas pada batas bawah
 - *Density at upper limit* = Densitas pada batas atas
 - *Area below upper limit* = Luas area di bawah batas atas
 - *Area below lower limit* = Luas area di bawah batas bawah
8. Melakukan transformasi nilai menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

dengan:

$$k = \{1 + |NS_{min}| \}$$

Proses perhitungan ini dibantu dengan aplikasi *Microsoft Excel* menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)* untuk mengubah data ordinal menjadi skala interval.

3.8.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan menggunakan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y , digunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Sugiyono (2016), teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel apabila data yang digunakan berbentuk interval atau rasio. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan serta membuktikan hipotesis yang diajukan. Adapun rumus koefisien korelasi *product moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Terdapat dua jenis hubungan variabel, yaitu hubungan positif dan negatif.

Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y.

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut **Koefisien Korelasi (r)**.

Nilai **r** harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

1. Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
2. Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 16
Interval Koefisien Tingkat Hubungan

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan pendekatan *probability plot* (P-P plot) dan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana distribusi data mendekati distribusi normal (Ghozali, 2023).

1. Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik P-P plot tersebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas.
2. Sebaliknya, apabila titik-titik tersebut menyimpang dari garis diagonal, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Selain itu, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinilai tidak berdistribusi normal.

3.8.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi adanya perbedaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi yang dianalisis. Pemeriksaan ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*, guna mengidentifikasi indikasi keberadaan heteroskedastisitas (Ghozali, 2023).

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis scatter plot adalah sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu pada sebaran titik dalam grafik, seperti membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola teratur lainnya, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, apabila tidak terlihat adanya pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghazali (2023), model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan multikolinier antar variabel bebas.

Dalam penelitian ini, pendeteksian multikolinieritas dilakukan dengan mengamati nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel-variabel independen.
- Sebaliknya, jika nilai *tolerance* rendah (di bawah 0,1) atau VIF tinggi (di atas 10), maka terdapat indikasi multikolinieritas

3.8.4.4 Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen, sekaligus mengukur seberapa kuat hubungan tersebut. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis metode korelasi, yaitu korelasi Pearson Product Moment dan korelasi berganda.

3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis terdiri dari variabel independen, yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Data penelitian yang telah dikonversi ke dalam skala interval kemudian digunakan untuk menentukan pasangan antara variabel independen dan variabel dependen, serta untuk membangun persamaan regresi yang sesuai.

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (Kinerja)

- a = Konstanta (intersep)
- b = Koefisien regresi variabel independen
- X_1, X_2 = Variabel independen
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Motivasi Kerja

Pada tahap awal analisis regresi, langkah pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang akan dianalisis. Penggunaan perangkat lunak statistik seperti SPSS, yang banyak digunakan oleh peneliti saat ini, sangat membantu dalam proses pengolahan data dan analisis regresi.

Setelah data dimasukkan dan analisis dilakukan, hasil regresi harus diinterpretasikan. Langkah awal dalam interpretasi adalah mengevaluasi nilai F_{hitung} . Nilai F_{hitung} berfungsi untuk menentukan apakah seluruh variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Nilai F_{hitung} yang signifikan menunjukkan bahwa minimal terdapat satu variabel independen yang memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi yang diuji.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dengan kata lain, nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi perubahan atau keragaman pada variabel bergantung yang dapat diterangkan oleh model regresi yang melibatkan variabel bebas.

Menurut Ghazali (2023), koefisien determinasi mencerminkan tingkat ketepatan prediksi model regresi. Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari variasi variabel terikat, sehingga mungkin ada variabel lain di luar model yang berpengaruh signifikan.

3.9.2 Uji f (Uji Simultan)

Uji f pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, pengujian hipotesis secara bersama-sama bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel bebas, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, secara kolektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Untuk menguji hipotesis secara simultan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, dapat digunakan rumus uji F menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

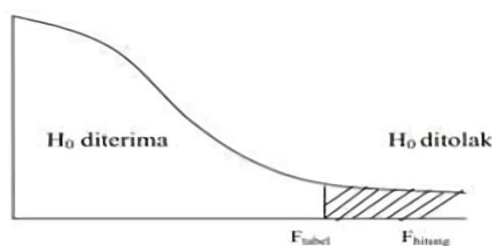
n = Jumlah anggota data

k = Jumlah variabel independen

R^2 = Koefisien determinasi

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan).
- Terima H_0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan).



Gambar 3. 1
Kurva Distribusi Uji F

3.9.3 Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali,

2023). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari hasil uji t terhadap tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Dengan demikian, pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan apakah nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau tidak. Proses analisis ini dibantu menggunakan software SPSS versi 27, serta didukung oleh perhitungan manual dengan rumus uji t sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2016), yang mengacu pada tingkat keyakinan sebesar 95%.

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

r^2 = Koefisien determinasi

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05, maka kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan.