

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode penelitian

Metode penelitian merupakan langkah atau prosedur untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya agar mendapatkan suatu kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Penulis mengumpulkan data berupa informasi yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah baik yang bersifat deskriptif maupun verifikatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel yang akan diteliti, hubungan serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur.

Menurut Veronica et al. (2022:36) Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu populasi, situasi atau fenomena secara akurat dan sistematis. Dalam penelitian ini, metode deskriptif yang digunakan yaitu untuk mengetahui dan mengkaji Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan pada PT. Tomo Food Industri.

Menurut Veronica et al. (2022:36) Penelitian Verifikasi adalah jenis penelitian dengan menguji kebenaran ilmu-ilmu di dalam bidang pendidikan yang sudah ada, seperti konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktek pendidikan. Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap dependen. Penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan pada PT. Tomo Food Industri, baik secara simultan maupun parsial.

3.2 Definisi dan operasionalisasi variabel penelitian

Berdasarkan judul penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Tomo Food Industri, maka terdapat variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (X_1) kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi variabel penelitian

Menurut Veronica et al. (2022:87) Variabel penelitian pada dasarnya merupakan konsep apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Terdapat 2 (dua) variabel penelitian, yaitu variabel bebas (variabel independent) dan variabel terkait (variabel dependen) :

1. Variabel bebas atau Variabel Independen (X)

Menurut Veronica et al. (2022:88) Dinamakan variabel bebas karena variabel ini bebas dalam mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. Motivasi kerja (X_1)

McClelland dalam Wahjono & Aulia (2022:5) motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melepaskan atau mengembangkan sumber energi yang potensial.

b. Kompensasi (X_2)

Menurut Fauzan et al. (2023:104) menyatakan, kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan ataupun individu, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang.

2. Variabel terikat atau variabel dependen (Y)

Menurut Veronica et al. (2022:88) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Robbins dalam Hartini (2023:1) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi variabel penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah proses mendapatkan dan mengelola data yang berasal dari para responden. Berdasarkan pengertian dari tiga variabel yang akan diteliti yaitu Motivasi Kerja dan Kompensasi dan Kinerja Karyawan, peneliti menetapkan sub variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam pembuatan kuesioner. Berikut operasionalisasi variabel yang diteliti dalam tabel 3.1 adalah motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Motivasi kerja (X₁)	1.kebutuhan akan prestasi	a. Target Tinggi	Tingkat dorongan untuk mencapai target tinggi	ordinal	1
		b. Inisiatif Menetapkan Standar Kerja	Tingkat inisiatif dalam meningkatkan standar kerja	ordinal	2
		c. Tantangan Dan Kompetisi	Tingkat dorongan terhadap situasi kompetitif dan menantang	ordinal	3
	2.Kebutuhan Kekuasaan	a. Kepemimpinan	Tingkat dorongan mengambil peran kepemimpinan	ordinal	4
		b. Proaktif dalam Tanggung Jawab	Tingkat dorongan dalam menyelesaikan masalah	ordinal	5
		c. Peran Strategis	Tingkat dorongan mengambil peran strategis	ordinal	6
McClelland dalam Wahjono & Aulia (2022:5)	3.Kebutuhan Afiliasi	a. Relasi	Tingkat dorongan membangun hubungan kerja	ordinal	7
		b. Kolaborasi	Tingkat dorongan dalam kerja dengan tim	ordinal	8

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		c. Harmoni	Tingkat dorongan menghindari konflik di tempat kerja	ordinal	9
Kompensasi (X₂) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan ataupun individu, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang.	1.Langsung	a. Gaji Pokok	Tingkat kesesuaian gaji pokok yang diterima secara rutin	ordinal	10
				ordinal	11
		b. Bonus atau Insentif Lembur	Tingkat kesesuaian bonus atau insentif lembur yang diberikan	ordinal	12
				ordinal	13
	2.Tidak Langsung	a. Asuransi kerja	Tingkat kesesuaian asuransi kerja	ordinal	14
				ordinal	15
		b. Tunjangan fasilitas	Tingkat kesesuaian tunjangan fasilitas yang diberikan	ordinal	16
				ordinal	17
	3.Non-Finansial	a. Akses Pelatihan	Tingkat Akses Pelatihan yang diikuti karyawan	ordinal	18
		b. Lingkungan Kerja	Tingkat kesesuaian Lingkungan Kerja	ordinal	19

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Fauzan et al. (2023:104)		c. Kebijakan Keseimbangan Kerja-Hidup	Tingkat kesesuaian Kebijakan Keseimbangan Kerja-Hidup	ordinal	20
		d. Penghargaan dan Apresiasi	Tingkat pengakuan atas prestasi melalui sertifikat atau apresiasi informal	ordinal	21
Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang	1.Kualitas	a. Kerapihan Tugas	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan tugas	ordinal	22
		b. Ketelitian Tugas	Tingkat Ketelitian dalam menyelesaikan tugas	ordinal	23
	2.Kuantitas	a. Jumlah Output	Tingkat Jumlah unit/tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu	ordinal	24
		b. Volume tugas	Tingkat volume tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu	ordinal	25
	3.Ketepatan Waktu	a. Disiplin Waktu	Tingkat Disiplin waktu penyelesaian tugas tepat waktu	ordinal	26

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Robbins dalam Hartini (2023:1)		b. Koordinasi Waktu	Tingkat kesesuaian koordinasi waktu dengan hasil kerja	ordinal	27
		a. Efisiensi Sumber Daya	Tingkat penggunaan sumber daya secara optimal	ordinal	28
	4.Efektivitas	b. Pengurangan Pemborosan	Tingkat penghematan sumber daya dalam mencapai hasil kerja maksimal	ordinal	29
	5.Kemandirian	a. Inisiatif	Tingkat inisiatif menyelesaikan tugas tanpa selalu diarahkan	ordinal	30
		b. Pengambilan Keputusan	Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah kerja	ordinal	31
	6.Komitmen Kerja	a. Dedikasi	Tingkat dedikasi dalam menjalankan tugas dan peran kerja	ordinal	32
		b. Konsistensi	Tingkat Konsistensi pada target kerja dan tanggung jawab	ordinal	33

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

3.3 Populasi dan sampel penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek ataupun subjek yang diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Menurut Veronica et al. (2022:66) Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah sumber data yang objektif. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

3.3.1 Populasi

Menurut Veronica et al. (2022:66) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Tomo Food Industri.

3.3.2 Sampel

Menurut Veronica et al. (2022:66) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah bagian terkecil dalam populasi yang akan diteliti karena keterbatasan dana, tenaga, waktu. Apa yang di dapatkan dalam sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan pada populasi.

3.4 Teknik sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel ntuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Zulfikar et al. (2024:83) teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *probability sampling* meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate*

stratified random sampling, cluster sampling (area sampling), dan nonprobability sampling meliputi, convenience sampling, sampling sistematis, quota sampling, sampling purposive (sampel bertujuan), sampling jenuh dan snowball sampling.

Dengan demikian, dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*

Menurut Zulfikar et al. (2024:83) *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel. Hal ini disebabkan jumlah populasi relatif sedikit atau peneliti ingin melakukan kesalahan kecil dalam penelitiannya. Istilah lain penelitian jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasar pada penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Tomo Food Industri yang berjumlah 106 orang karyawan. Yang dimana semua karyawan dijadikan sampel penelitian ini agar memudahkan peneliti dalam melakukan penyebaran kuesioner penelitian yaitu dengan mengambil seluruh karyawan.

Tabel 3. 2
Daftar divisi dan jumlah pegawai divisi PT. Tomo Food Industri 2024

Divisi	Jumlah Karyawan
Plant	81
Management	5
Bussines Support	10
Finance & Accounting	6
Sales & Marketing	4
Total Karyawan	106

Sumber : HC PT Tomo Food Industri, (2025)

Peneliti melakukan penelitian dengan maksud pengumpulan data pada tanggal 7-23 juli 2025, jumlah responden yang diteliti pada awal sejumlah 106. Akan tetapi ada 11 responden tidak bersedia mengisi kuesioner penelitian dengan beberapa alasan yaitu, responden tidak melengkapi kuesioner, tidak merasa relevan dengan kepentingannya, kendala akses internet, dan kekhawatiran privasi. Sehingga responden yang bersedia mengisi kuesioner dan menjadi sampel penelitian berjumlah 95 responden.

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data yang akan diperoleh dan sebagai saluran antara peneliti dengan informasi yang dikaji yang berperan dalam menghasilkan temuan empiris yang akurat dan lengkap. Adapun Jenis-jenis data dapat dikategorikan sebagai berikut berdasarkan cara memperolehnya menurut Veronica et al., (2022:120) yaitu :

- 1) Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian dan disebut juga data asli. Pengumpulan data primer dilakukan dengan survey langsung ke lokasi sebagai

objek penelitian. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti melakukan cara yang merujuk oleh Veronica et al., (2022:119) yaitu :

- a) *Observasi (Pengamatan)* Teknik observasi artinya melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian.
 - b) *Kuesioner (Kuesioner/Angket)* Teknik yang kedua adalah kuestioner atau kuesioner yang artinya teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.
 - c) *Interview (Wawancara)* Teknik wawancara atau interview ini dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antara peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber atau sumber data.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian, atau data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan penelitian terdahulu. Data sekunder peneliti memperolehnya dari :
- a) *Document (Dokumen)* Teknik pengumpulan data yang terakhir adalah dokumen yang mana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.
 - b) Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

- c) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d) Sumber internet atau website, seperti artikel yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.6 Uji instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Uji reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali dalam Zulfikar et al. (2024:202) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas dapat digunakan dengan rumus *pearson product moment*, yang kemudian dapat ditafsirkan. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya

0,3 ke atas maka faktor tersebut memiliki validitas konstruksi yang kuat. Rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan

$\sum y$ = Jumlah skor

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum xy$ = Jumlah perkiraan skor jawaban suatu item dengan total skor

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku sebagai berikut :

- a. Di mana ($r_{xy} > r$ tabel) jika koefisien antara item dengan total item sama atau Di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid atau berkorelasi signifikan.
- b. Di mana ($r_{xy} < r$ tabel) jika koefisien antara item dengan total item dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak berkorelasi signifikan. Sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.6.2 Uji reliabilitas

Selanjutnya, Uji reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur konsistensi dan keandalan suatu instrument pengukuran, seperti kuisioner. Menurut Sugiyono dalam Zulfikar et al. (2024:201) reliabilitas bertujuan

mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten.

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *alpha cronbach*, yang hasilnya bisa dilihat dari nilai *cronbach alpha*, hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi pearson product moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

- a. Bila r hitung $>$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila r hitung $<$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.7 Metode analisis data penelitian

Analisis data adalah tahap penting dalam penelitian yang dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Proses ini bertujuan untuk mengolah dan menyederhanakan data agar dapat dipahami dengan lebih mudah dan diinterpretasikan dengan jelas. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang terkumpul akan dikelompokkan berdasarkan variabel yang diteliti dan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah analisis. Selanjutnya, analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Zulfikar et al. (2024:93) Teknik analisis data adalah cara mengolah data menjadi informasi agar data tersebut mudah dipahami dan membantu dalam mencari solusi permasalahan khususnya yang berkaitan dengan kajian penelitian. Analisis data yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk memanipulasi hasil data penyelidikan menjadi informasi yang nantinya dapat digunakan menarik kesimpulan. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang diteliti dan untuk menguji hipotesis penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan alat-alat statistik, baik yang bersifat deskriptif

maupun verifikatif, dengan tujuan untuk menggambarkan benar atau salahnya terhadap fakta yang ada, serta menjelaskannya seperti hubungannya dengan variabel-variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis. Teknik analisis yang digunakan untuk merumuskan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut:

3.7.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta, karakteristik, dan hubungan antara indikator dan variabel penelitian. Analisis deskriptif, menurut Dr. Amruddin S.Pt. et al. (2022:129) ialah suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu.

Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel atau lebih dan tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Metode yang digunakan yaitu hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (kuesioner/angket). Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Dimana variabel motivasi kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y), setiap item pada kuesioner memiliki bobot atau nilai yang berbeda. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert. Menurut Amelia et al. (2023:140) Skala likert banyak dipakai untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang tentang suatu fenomena sosial

yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator yang selanjutnya dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan.

Skala likert akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dari skor terkecil hingga tertinggi, hal ini berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	(SS)	5
2	(S)	4
3	(KS)	3
4	(TS)	2
5	(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023:147)

Selanjutnya dilakukan pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagiakan terhadap jumlah total skor responden dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian termasuk kedalam kategori sangat setuju, setuju,

kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut adalah cara perhitungannya:

$$\text{Skor Rata - Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuisisioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah mengetahui skor rata-rata, hasilnya dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan respon responden, kemudian mengklasifikasikan kecenderungan respon responden pada skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Di mana:

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Lebar Skala = 0,8

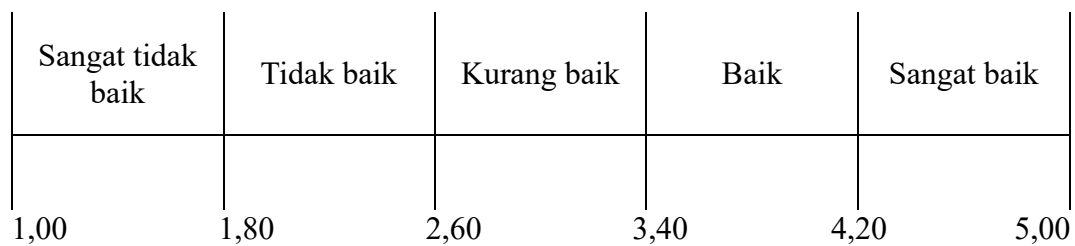
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori skala

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono, 2023

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3. 1
Garis Kontium

3.7.2 Analisis verifikatif

Menurut Zulfikar et al. (2024:97) metode analisis verifikasi adalah metode analisis model dan bukti untuk mengetahui benar atau salahnya hipotesis yang ditetapkan pada awal penelitian. Maka analisis verifikatif berarti menguji teori dengan menguji hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik untuk mengetahui apakah variabel tersebut sesuai dengan hipotesis. Pada dasarnya, penelitian ini adalah pembuktian yang dilakukan melalui verifikasi ulang deskripsi data yang diperoleh dari penelitian.

3.7.3 Uji method of successive interval (MSI)

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, data yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal. Peneliti harus merubah data tersebut dari skala ordinal menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier berganda dalam pengolahan datanya.

Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode analisis linier berganda untuk data yang berskala ordinal harus dirubah menjadi data dalam bentuk skala interval karena penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang didapat dari skala ordinal masih berupa kalimat

sehingga harus dirubah menjadi angka-angka yaitu skala interval. Perubahan data dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan teknik Method of Successive Interval (MSI).

Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai Skala (scale value/SV)

Keterangan :

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lowe Limit} - \text{Destiny pf Upper Limit}}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

SV (*Scale Value*) = Rata-Rata Interval

Density at lower limit = Kepaduan batas bawah

Density at upper limit = Kepaduan batas atas

Area under upper limit = Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit = Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan dengan rumus :

$$Y = sv + (K)$$

$$K = 1 (SVmin)$$

Cara memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan SPSS 26 (*Statistical Package For Social Science*)

3.7.3.1 Analisis regresi linier berganda

Penggunaan ini menggunakan analisis regresi berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

α = Bilangan konstan atau nilai tetap

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Kompensasi

β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel independent (Motivasi Kerja, Kompensasi)

ε = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja dan kompensasi.

3.7.3.2 Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Analisis korelasi berganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat

hubungan korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R = \frac{JK \text{ regresi}}{\sum y^2}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi.

Berdasarkan nilai R yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$, yaitu:

- Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y .
- Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y negatif.
- Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi bisa bernilai positif atau negatif. Jika koefisiennya positif, hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang saling mendukung. Sebaliknya, jika koefisien korelasinya negatif, menunjukan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

Tabel 3. 5
Interpretasi terhadap hubungan korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023:248)

3.7.3.3 Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Perhitungan analisis koefisien determinasi yaitu dengan analisis determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial.

a) Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya persentase variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan rumus sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd= Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien berganda k

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

b) Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besar persentase variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) secara parsial dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Beta (nilai standarized coffecients)

Zero Order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

3.8 Uji hipotesis

Menurut Prof. Dr. Hotmaulina Sihotang (2023:84) Hipotesis, sebagai solusi sementara untuk kebingungan penelitian, memerlukan verifikasi empiris atas validitasnya. Hipotesis ini mengartikulasikan pertanyaan-pertanyaan relasional spesifik yang sedang diselidiki. Hipotesis merupakan garis besar sementara dari interaksi yang rumit antara fenomena, dengan demikian menekankan peran penting perumusan hipotesis dalam ranah penyelidikan ilmiah. Dua jenis hipotesis digunakan dalam penelitian ini: hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

Dalam pengujian hipotesis ini, penulis menetapkan dengan menggunakan uji signifikan dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel intervening dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variabel

intervening dan ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variabel dependen.

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, maka digunakan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut:

3.8.1 Uji hipotesis simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) secara bersama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang dilakukan dengan membandingkan dari nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yang dapat dilihat dari hasil pengelolaan data bagian ANOVA, hipotesis yang diajukan yaitu

- a. $H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, Artinya tidak dapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

hitung dengan F tabel menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,10$. Selanjutnya hipotesis F hitung dibandingkan dengan F tabel sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

3.8.2 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Tingkat kesalahan yang dapat ditolerir atau tingkat signifikansinya dalam penelitian ini mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji hipotesis parsial (Uji T) sebagai berikut :

Kemudian hasil korelasi parsial thitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan berikut:

1. Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_a diterima untuk nilai positif (signifikan).
2. Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_a ditolak untuk nilai negatif (tidak signifikan).

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.9 Rancangan kuesioner

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner tertutup di mana pernyataan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

3.10 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang berasal dari responden. Dalam penulisan proposal penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak atau berlokasi di PT. Tomo Food Industri Jl Raya Cijelag - Cikamurang Km.16 No 89, Sakurjaya, Kecamatan Ujungjaya, Kabupaten Sumedang 45383, Jawa Barat. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industri makanan manufaktur. Waktu penelitian ini akan dilakukan mulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan selesai.



Sumber: Google Maps, (2025)

Gambar 3. 2
Lokasi PT. Tomo Food Industri Kabupaten Sumedang Jawa Barat