

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian analitik korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data tentang variabel dependen dan independen pada satu titik waktu tertentu, tanpa adanya tindak lanjut di masa depan. Dalam penelitian ini, variabel – variabel tersebut dinilai secara bersamaan pada satu waktu penelitian, yang memungkinkan penilaian hubungan antar variabel pada saat itu juga (Nursalam, 2015).

Peneliti ingin menganalisa dan mengetahui pengaruh reward system berbasis *Key performance indicator* Dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang. Peneliti pada saat penelitian akan menganalisa pengaruh reward system berbasis *Key performance indicator* Dengan kepuasan kerja dan juga pengaruh reward system berbasis *Key performance indicator* Dengan motivasi kerja perawat sekaligus pada satu waktu penelitian sekaligus dan penelitian tanpa ada perlakuan atau intervensi.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang sebanyak 287 perawat.

Tabel 4. 1 Distribusi Populasi

NO	Nama Ruangan	Jumlah Perawat
1.	IGD	23 Perawat
2.	IPT	43 Perawat
3.	ICU	25 Perawat
4.	IBS	30 Perawat
5.	IDIK	4 Perawat
6.	Hemodialisa	12 Perawat
7.	Mina	17 Perawat
8.	Multazam	17 Perawat
9.	Arroudhoh / Madinah	12 Perawat
10.	Annisa	15 Perawat
11.	Sakinah	3 Perawat
12.	Jabal Rahmah	20 Perawat
13.	Shofa Marwah	24 Perawat
14.	Arofah	20 Perawat
15.	Ismail	22 Perawat
	Total	287 Perawat

4.2.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang sebanyak 167 orang. Untuk penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dengan penentuan jumlah sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{287}{1 + 287 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{287}{1 + 0,7175}$$

$$n = \frac{287}{1,7175}$$

$$n = 167$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d : Tingkat signifikan, ketepatan (0,05)

Dari rumusan tersebut, jumlah sampel perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang sebanyak 167 orang responden.

Pengambilan sampling dengan distribusi sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Keterangan :

n_i = jumlah anggota sampel

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Tabel 4. 2 Jumlah Perhitungan sampel per Unit

No	Nama Ruang	Jumlah Perawat	Perhitungan Sampel
1.	IGD	23 Perawat	$ni = 23/287 \times 167 = 13$ responden
2.	IPT	43 Perawat	$ni = 43/287 \times 167 = 25$ responden
3.	ICU	25 Perawat	$ni = 25/287 \times 167 = 15$ responden
4.	IBS	30 Perawat	$ni = 30/287 \times 167 = 17$ responden
5.	IDIK	4 Perawat	$ni = 4/287 \times 167 = 2$ responden
6.	Hemodialisa	12 Perawat	$ni = 12/287 \times 167 = 7$ responden
7.	Mina	17 Perawat	$ni = 17/287 \times 167 = 10$ responden
8.	Multazam	17 Perawat	$ni = 17/287 \times 167 = 10$ responden
9.	Arroudhoh / Madinah	12 Perawat	$ni = 12/287 \times 167 = 7$ responden
10.	Annisa	15 Perawat	$ni = 15/287 \times 167 = 9$ responden
11.	Sakinah	3 Perawat	$ni = 3/287 \times 167 = 2$ responden
12.	Jabal Rahmah	20 Perawat	$ni = 20/287 \times 167 = 12$ responden
13.	Shofa Marwah	24 Perawat	$ni = 24/287 \times 167 = 13$ responden
14.	Arofah	20 Perawat	$ni = 20/287 \times 167 = 12$ responden
15.	Ismail	22 Perawat	$ni = 22/287 \times 167 = 13$ responden
	Total	287 Perawat	167 Responden

4.2.3 Sampling

Teknik pengambilan sampel (*Sampling*) adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi yang tersedia dengan tujuan mengambil sampel sehingga dapat diperoleh sampel sesuai dengan keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara *Cluster random sampling*.

4.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

4.3.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi nilai atau menentukan variabel lain. Variabel ini biasanya diamati, diukur, dimanipulasi untuk diketahui pengaruhnya Dengan variabel yang lain (Nursalam, 2015). Variabel independen penelitian ini adalah *reward system* berbasis *Key Performance Indicator*.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Variabel akan muncul akibat manipulasi dari variabel independen. Dengan kata lain, variabel ini merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dengan variabel bebas (Nursalam, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat.

4.3.2 Definisi Operasional

Tabel 4. 3 Definisi Operasional Penelitian Analisis Persepsi *Reward System* berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) Dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Data	Skor
1.	Independen : <i>Reward System</i> berbasis KPI (X)	Persepsi perawat Dengan efektivitas sistem penghargaan (<i>reward</i>	Intrinsik <i>Reward</i> : 1. Penyelesaia n tugas	Kuesio ner <i>Reward System</i> berbasis KPI	Ordin al	Penilaian dan kriteria : 1 : Sangat Tidak Setuju

		system) yang diterapkan di rumah sakit, dengan fokus pada key performance indicator	2. Pencapaian prestasi 3. Otonomi 4. Pertumbuhan pribadi Ekstrinsik Reward : 1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Reward interpersonal 5. Promosi Jabatan			2 : Tidak Setuju 3 : Setuju 4 : Sangat Setuju Kriteria : 1. 65 – 80 : Sangat Baik 2. 51 – 64 : Baik 3. 36 – 50 : Cukup 4. 20 – 35 : Kurang
2.	Dependen : Kepuasan Kerja Perawat (Y1)	Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner atau survei yang berisi pertanyaan tentang beberapa aspek pekerjaan perawat, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan, kepuasan Dengan gaji atau penghargaan , hubungan antar rekan kerja, dan kepuasan Dengan manajemen.	1. Pekerjaan perawat selesai 2. Gaji 3. Promosi 4. Rekan kerja	Kuesioner Kepuasan Kerja Perawat	Ordinal	Penilaian dan kriteria: 1 : Sangat Tidak Puas 2 : Tidak Puas 3 : Puas 4 : Sangat Puas Kriteri nilai : 1. Puas : 110 – 140 2. Cukup Puas : 81 – 110

						3. Kurang Puas : 30 – 80
3.	Dependen : Motivasi Kerja Perawat (Y2)	Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendorong perawat untuk bekerja dengan baik, mencapai tujuan organisasi, serta merasa bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.	1. Aspek Prestasi (Achievement) 2. Aspek Pengakuan (Recognition) 3. Aspek Pekerjaan itu sendiri (The work it Self) 4. Aspek Tanggung jawab (Responsibility) 5. Aspek Kemajuan (Advancement) Aspek Pengembangan Potensi Individu (The Possibility Growth)	Kuesioner Motivasi Perawat	Ordinal	Penilaian dan kriteria SS : Sangat Setuju KS : Kurang Setuju TS : Tidak Setuju S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju Kriteria : 1. ≤ 68 : Sangat Rendah 2. 69 - 135 : Rendah 3. 136 - 203 : Cukup 4. 204 - 271 : Tinggi 5. 272 - 340 : Sangat Tinggi

4.4 Prosedur Penelitian

Prosedur Penelitian Prosedur penelitian ini diawali dengan adanya fenomena dan judul penelitian yang ditemukan oleh peneliti setelah itu akan

diajukan pada pembimbing. Kemudian setelah disetujui oleh pembimbing dan melewati proses skrining oleh prodi, peneliti mengajukan ijin penelitian dari Ketua Universitas Bina Sehat PPNI Kabupaten Mojokerto maka prosedur selanjutnya yang akan dilaksanakan oleh peneliti langkah-langkah nya meliputi:

1. Melakukan uji etichal clearance dan mengajukan permohonan ijin penelitian kepada Direktur RS Siti Khodijah Muhamamdiyah Cabang Sepanjang.
2. Peneliti setelah mendapat izin melaksanakan koordinasi dengan kepala ruangan di RS Siti Khodijah Muhamamdiyah Cabang Sepanjang untuk dapat melaksanakan penelitian pada perawat yang berada di ruangan tersebut.
3. Penelitian ini dilakukan selama dua minggu dan sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan sosialisasi kepada responden menjelaskan maksud dan tujuan penelitian sehingga responden bersedia diteliti.
4. Apabila responden bersedia dan peneliti membagikan instrumen kuesioner penelitian dan meminta responden untuk mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian.
5. Setelah responden selesai mengisi kuesioner, peneliti melakukan koreksi data ulang apakah sudah lengkap mengisi semua kuesioner
6. Apabila semua data sudah terkumpul peneliti melakukan proses editing, coding, scoring dan kemudian dianalisa dengan uji regresi Logistik ordinal.

4.5 Kerangka Operasional

Kerangka operasional yang digunakan pada penelitian disajikan pada bagan berikut:



Gambar 4. 1 Kerangka operasional penelitian analisa penerapan *Reward System* berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) Dengan kepuasan kerja dan motivasi perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang

4.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini antara lain : kuesioner *reward system* berbasis

(*key performance indikator*), kuesioner kepuasan kerja perawat dan kuesioner motivasi perawat. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen digunakan untuk menilai variabel-variabel yang diteliti dan diukur dari indikator variabel yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini instrumen penelitian menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran skala *likert* 1-4 (sangat tidak setuju – sangat setuju) (Nursalam, 2015) .

Penyusunan instrument penelitian pada tahap awal akan dituliskan data-data tentang karakteristik responden : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, status kepegawaian, masa kerja dan data demografi lainnya. Meskipun data tersebut tidak dianalisis, tetapi akan sangat membantu peneliti jika sewaktu-waktu dibutuhkan daripada harus kembali mencari responden lagi (Nursalam, 2015). Peneliti mengumpulkan data secara formal kepada subjek untuk menjawab pertanyaan secara tertulis. Pertanyaan yang diajukan dapat juga dibedakan menjadi pertanyaan terstruktur, subjek menjawab secara beban tentang sejumlah pertanyaan yang diajukan secara terbuka oleh peneliti. Menggunakan skala semantic differential (SD), responden diminta untuk memberikan tanda (√) pada skala yang sesuai (Nursalam, 2015). Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner terkait reward system berbasis *Key Performance Indicator*, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja perawat.

Kuesioner *reward system* yang dipakai pada penelitian ini adalah kami kembangkan sendiri berdasarkan poin – poin pada *reward* intrinsik yaitu : Penyelesaian tugas (*Task completion*), Pencapaian prestasi (*Achievement*), Otonomi

(*autonomy*) dan Pertumbuhan pribadi (*personal growth*), juga *reward* Ekstrinsik yaitu : Gaji , Upah, Tunjangan, Reward interpersonal dan Promosi Jabatan. Kuesioner *reward system* berbasis KPI berisi 20 pertanyaan dengan rincian sebagai berikut :

Pertanyaan no 1 sampai dengan 10 : terkait *reward* intrinsik

Pertanyaan no 10 sampai dengan 20 : terkait *reward* ekstrinsik

Bentuk kuesioner ini menggunakan skala likert 1-4 , dengan kriteria penilaian setiap pertanyaan dijawab dengan skor 1 : Sangat Tidak Setuju, Skor 2 : Tidak Setuju, Skor 3 : Setuju, dan Skor 4 : Sangat Setuju .

Hasil perhitungan kuesioner menentukan bahwa persepsi responden Dengan sistem *reward* dengan kriteria :

Kriteria Penilaian Interpretasi *Reward System* berbasis KPI :

sistem reward berbasis KPI dengan kriteria :

1. 65 – 80 : Sangat Baik (Persepsi sangat positif, sistem *reward* sudah sangat efektif)
2. 51 – 64 : Baik (Persepsi positif, sistem reward berjalan cukup efektif)
3. 36 – 50 : Cukup (Persepsi cukup baik, tetapi masih perlu peningkatan)
4. 20 – 35 : Kurang (Persepsi Dengan sistem *reward* sangat rendah, perlu perbaikan besar)

Instrumen kepuasan kerja menggunakan instrumen *Index of Work Satisfaction* (IWK) dari stamps (1997) (Taunton et al., 2004). Setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skala *likert* 1-4 yang meliputi : Skor 4 = sangat puas, Skor 3 = puas, Skor 2 = tidak puas, Skor 1 = sangat tidak puas.

Instrumen menggunakan kuesioner terdiri dari 43 pertanyaan

a. Item Soal positif

1. Skor 1, diberikan bila responden menjawab Sangat Tidak Puas (STP)
2. Skor 2, diberikan bila responden menjawab Tidak Puas (TP)
3. Skor 3, diberikan bila responden menjawab Puas (P)
4. Skor 4, diberikan bila responden menjawab Sangat Puas (SP)

b. Item Soal Negatif

1. Skor 4, diberikan bila responden menjawab Sangat Tidak Puas (STP)
2. Skor 3, diberikan bila responden menjawab Tidak Puas (TP)
3. Skor 2, diberikan bila responden menjawab Puas (P)
4. Skor 1, diberikan bila responden menjawab Sangat Puas (SP)

Hasil penilaian dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Nilai kepuasan

f : Skor yang didapat

n : Skor tertinggi maksimum

Selanjutnya presentase jawaban yang diinterpretasikan dalam kalimat kualitatif menurut Arini (2018) dengan kategori sebagai berikut :

1. Puas : 110 – 140
2. Cukup Puas : 81 – 110
3. Kurang Puas : 30 – 80

Kuesioner Penilaian motivasi kerja perawat menggunakan kuesioner dengan 68 item pertanyaan. Untuk penilaian setiap item pertanyaan dapat dinilai dengan 5 = SS = Sangat Setuju, 4 = S = Setuju, 3 = KS = Kurang Setuju, 2 = TS = Tidak Setuju, 1 = STS = Sangat Tidak Setuju.

Kriteria Penilaian Interpretasi Motivasi Kerja :

1. ≤ 68 : Sangat Rendah (Motivasi kerja sangat rendah, perlu intervensi besar)
2. 69 - 135 : Rendah (Motivasi kerja kurang baik, perlu peningkatan)
3. 136 - 203 : Cukup (Motivasi kerja cukup, tetapi masih bisa ditingkatkan)
4. 204 – 271 : Tinggi (Motivasi kerja baik, menunjukkan kepuasan dan keterlibatan cukup tinggi)
5. 272 – 340 : Sangat Tinggi (Motivasi kerja sangat baik, menunjukkan kepuasan dan keterlibatan maksimal) .

4.6 Waktu Dan Tempat Penelitian

4.6.1 Waktu

Penelitian ini dilakukan dari Bulan Maret – April 2025

4.6.2 Tempat

Penelitian ini dilakukan di 15 Unit Pelayanan Perawat RS Siti Khodijah Muhamamdiyah Cabang Sepanjang

4.7 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data

4.7.1 Prosedur Pengambilan Data Primer

Data primer adalah sumber data yang secara langsung diperoleh dari responden dengan melaksanakan distribusi kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner oleh perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Instrumen yang dipergunakan adalah berupa kuesioner terkait *Reward System* berbasis KPI, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja.

4.7.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Menyebarkan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang telah diberikan alternatif jawaban untuk menjawab kepada responden yang terpilih.
2. Mengumpulkan dan mempelajari informasi dari data – data yang diperoleh dari jurnal dan buku – buku literatur. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

4.8 Cara Analisis Data

4.8.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini memakai program komputer. Menurut (Notoadmodjo, 2010) untuk mencegah terjadinya kesalahan hasil dari komputer maka diperlukan proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti melalui beberapa tahap sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing yaitu mengecek ulang terkait dengan data yang sudah terkumpul apakah sudah benar dan sesuai. Ketika semua data sudah terkumpul, proses editing baru bisa dilakukan. Peneliti harus memastikan bahwa semua kuesioner sudah terisi dengan lengkap.

2. *Coding*

Coding yaitu memberikan kode pada pertanyaan responden serta semua hal yang diperlukan. Peneliti melakukan coding karena hasil penelitian ditulis sesuai dengan hasil observasi pada sampel.

Pengkodean data pada penelitian ini yaitu:

a. Usia responden :

- 1) 25 – 34 tahun Kode 1
- 2) 35 – 44 tahun Kode 2
- 3) 45 – 55 tahun Kode 3

b. Jenis kelamin:

- 1) Laki-laki Kode 1
- 2) Perempuan Kode 2

c. Tingkat Pendidikan:

- 1) D3 Keperawatan Kode 1
- 2) S1 Keperawatan Kode 2
- 3) Ners Kode 3
- 4) S2 Keperawatan Kode 4

d. Lama kerja

- 1) < 3 tahun Kode 1
- 2) 3-5 tahun Kode 2
- 3) 6-10 tahun Kode 3
- 4) >10 tahun Kode 4

e. Status kepegawaian:

- 1) Tetap Kode 1
- 2) Kontrak Kode 2

f. Kuesioner Reward System berbasis KPI

1. Sangat Baik : Kode 4
2. Baik : Kode 3
3. Cukup : Kode 2
4. Kurang : Kode 1

g. Kuesioner Kepuasan Kerja

1. Puas : Kode 3
2. Cukup Puas : Kode 2
3. Kurang Puas : Kode 1

h. Kuesioner Motivasi Kerja

1. Sangat Rendah : Kode 1
2. Rendah : Kode 2
3. Cukup : Kode 3
4. Tinggi : Kode 4
5. Sangat Tinggi : Kode 5

3. *Scoring*

Scoring merupakan pengolahan data yang akan disimpulkan dalam artian semua jawaban dari responden tersebut dijumlahkan kemudian melakukan tabulasi data. Cara pemberian skoring pada setiap variabel, sebagai berikut :

a. Skor *Reward System* berbasis KPI

Penilaian reward system berbasis KPI menggunakan kuesioner dengan 20 item pertanyaan. Untuk Penilaian setiap item pertanyaan dapat dinilai dengan 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju.

Setelah diketahui nilai skor dilakukan prosentase dengan kriteria:

1. 65 – 80 : Sangat Baik (Persepsi sangat positif, sistem reward sudah sangat efektif)
2. 51 – 64 : Baik (Persepsi positif, sistem reward berjalan cukup efektif)
3. 36 – 50 : Cukup (Persepsi cukup baik, tetapi masih perlu peningkatan)
4. 20 – 35 : Kurang (Persepsi Dengan sistem reward sangat rendah, perlu perbaikan besar)

b. Skor Kepuasan Kerja

Penilaian Kepuasan kerja menggunakan kuesioner dengan 43 item pertanyaan. Untuk Penilaian setiap item pertanyaan dapat dinilai dengan 1 = Sangat tidak puas, 2 = Tidak puas, 3 = Puas, 4 = Sangat puas. Setelah diketahui nilai skor dilakukan prosentase dengan kriteria:

1. Puas : 110 – 140
2. Cukup Puas : 81 – 110
3. Kurang Puas : 30 – 80

c. Skor Kuesioner Motivasi Kerja Perawat

Penilaian motivasi kerja perawat menggunakan kuesioner dengan 73 item pertanyaan. Untuk penilaian setiap item pertanyaan dapat dinilai dengan 5 = SS = Sangat Setuju, 4 = S = Setuju, 3 = KS = Kurang Setuju, 2 = TS = Tidak Setuju, 1 = STS = Sangat Tidak Setuju. Setelah diketahui nilai skor dilakukan prosentase dengan kriteria:

1. ≤ 68 : Sangat Rendah (Motivasi kerja sangat rendah, perlu intervensi besar)
2. 69 – 135 : Rendah (Motivasi kerja kurang baik, perlu peningkatan)
3. 136 – 203 : Cukup (Motivasi kerja cukup, tetapi masih bisa ditingkatkan)
4. 204 – 271: Tinggi (Motivasi kerja baik, menunjukkan kepuasan dan keterlibatan cukup tinggi)
5. 272 – 340 : Sangat Tinggi (Motivasi kerja sangat baik, menunjukkan kepuasan dan keterlibatan maksimal).

6. *Tabulating*

Tabulating adalah pengelompokan data dalam tabel frekuensi setelah data dikumpulkan dan diperiksa kelengkapannya, kemudian data pada tabel frekuensi diberi interpretasi data berdasarkan variabel yang diteliti sesuai dengan kriteria penelitian. Data yang diperoleh dari masing-masing responden melalui kuesioner, akan direkapitulasi dengan teliti. Kemudian data tersebut disusun, diseleksi

kelengkapannya dan dikelompokkan (tabulasi data). Dalam penelitian ini tabulasi data menggunakan program SPSS.

4.8.2 Tehnik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data pada masing-masing variabel penelitian, yaitu persepsi reward system berbasis KPI, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Setiap variabel akan disajikan dalam bentuk frekuensi, persentase, dan distribusi skor. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum sebelum dilakukan analisis statistik inferensial.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dalam menganalisis korelasi atau hubungan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji Spearman Rank-Correlation. Menurut Heryana (2020) dan (Denis, 2019). Uji Spearman Rank Correlation diujikan ke dalam data apabila persebaran data tidak berdistribusi normal atau jenis data yang digunakan merupakan data kategorik atau non parametrik (Aditya Setyawan, 2022).

Untuk mengetahui hubungan awal antara persepsi reward system berbasis Key Performance Indicator (KPI) dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat, dilakukan uji korelasi Spearman Rank. Uji ini digunakan karena variabel-variabel yang dianalisis berskala ordinal.

Interpretasi hasil uji korelasi Spearman Rank berfokus pada nilai signifikansi (p-value):

- Jika nilai $p < 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan signifikan secara statistik, yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat dan tidak terjadi secara kebetulan.
- Untuk mengetahui arah hubungan atau korelasi antara variabel dependen dan independen, digunakan tanda plus (+) dan tanda minus (-). Tanda (+) menunjukkan korelasi searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan korelasi berlawanan arah. Sementara itu, kekuatan hubungan dapat dilihat dari besar kecilnya dalam indeks korelasi, semakin besar angka tersebut, semakin kuat korelasi antar dua variabel. Nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

1. 0,00 – 0,19 : Hubungan Sangat Rendah
2. 0,20 – 0,39 : Hubungan Rendah
3. 0,40 – 0,59 : Hubungan Sedang
4. 0,60 – 0,79 : Hubungan Kuat
5. 0,80 – 1,00 : Hubungan Sangat Kuat

3. Analisis Multivariat dengan Uji Regresi Logistik Ordinal

Setelah dilakukan analisis bivariat dan ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi reward system dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja, maka dilakukan analisis multivariat menggunakan regresi logistik ordinal. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi reward system secara simultan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat, serta untuk mengetahui hubungan mana yang lebih dominan.

Regresi logistik ordinal digunakan karena variabel dependen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, dikategorikan ke dalam beberapa tingkatan ordinal (misalnya: rendah, sedang, tinggi).

Langkah-Langkah Analisis Multivariat Regresi Logistik Ordinal sebagai berikut :

1. Uji Kelayakan Model (*Model of Fit Test*)

- Digunakan untuk mengecek apakah model yang dibangun secara keseluruhan lebih baik dibanding model tanpa prediktor (null model).
- Biasanya disebut juga "overall model test" atau -2 Log Likelihood test.
- Hasilnya muncul dalam bentuk:
 - Chi-Square
 - p-value → jika $p < 0,05$, berarti model layak dipakai.

2. Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

- Digunakan untuk mengecek apakah prediksi model sesuai dengan data aktual.
- Bukan hanya tentang lebih baik dari model kosong, tetapi apakah model secara akurat mewakili data.
- Dalam regresi ordinal, salah satu bentuknya adalah:
 - Pearson Goodness-of-Fit
 - *Deviance Goodness-of-Fit*

Interpretasi: Karena $p > 0.05$, model cocok dengan data (fit).

3. Pseudo R-Square

- Pseudo R-Square (Nagelkerke): Menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai mendekati 1 menunjukkan model yang semakin baik.

3. *Parameter Estimation* (Output utama)

Menampilkan:

- p-value dari masing-masing variabel bebas → untuk melihat apakah pengaruhnya signifikan ($p < 0,05$).
- Untuk menilai hubungan yang lebih dominan antara persepsi reward system dengan kepuasan kerja atau dengan motivasi kerja pada H3 (Hipotesa 3) adalah dengan melihat hasil wald pada parameter estimation yaitu Semakin besar nilai Wald, maka semakin besar pengaruh (dominansi) variabel tersebut terhadap variabel dependen.
 - Jika nilai Wald signifikan ($p < 0,05$), maka variabel tersebut memberikan kontribusi yang nyata terhadap perubahan kategori pada variabel dependen.

Hasil dari uji ini nantinya yang akan ditampilkan dari output setelah diujikan menggunakan SPSS yaitu dari hasil Parameter Estimate dengan komponen penyajian yaitu nilai Koefisien Regresi (β -Coefficient), Standard Error, Nilai Uji Wald, df (Degree of Freedom), nilai signifikansi ($p < 0,05$, maka signifikan begitu pula sebaliknya), Odds Rasio (OR), dan juga CI (95% for OR).

4.9 Etika Penelitian

Etika penelitian merujuk pada prinsip dan pedoman moral yang harus diikuti oleh peneliti dalam melakukan penelitian untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan secara adil, jujur, dan menghormati hak-hak peserta. Etika penelitian bertujuan untuk melindungi peserta, memastikan integritas data, dan mencegah penyalahgunaan hasil penelitian. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam etika penelitian :

1. Persetujuan Informasi (*Informed Consent*)

- Deskripsi: Peserta penelitian harus diberikan informasi yang jelas mengenai tujuan, prosedur, risiko, dan manfaat dari penelitian sebelum mereka memberikan persetujuan untuk berpartisipasi.
- Prinsip: Peserta harus secara sukarela setuju untuk berpartisipasi setelah memahami sepenuhnya apa yang akan terjadi dalam penelitian. Persetujuan ini harus dilakukan tanpa paksaan dan diberikan dengan penjelasan yang mudah dipahami.

2. Kerahasiaan dan Privasi

- Deskripsi: Peneliti wajib menjaga kerahasiaan data pribadi peserta penelitian dan tidak mengungkapkan informasi identitas peserta tanpa izin mereka.
- Prinsip: Semua informasi yang diperoleh dari peserta harus dijaga kerahasiaannya, baik itu nama, alamat, ataupun data sensitif lainnya. Hanya data yang relevan untuk penelitian yang harus digunakan, dan hasil penelitian harus disajikan dalam bentuk anonim atau terkode.

3. Kejujuran dan Integritas Data

- Deskripsi: Peneliti harus menjaga kejujuran dalam pengumpulan, analisis, dan pelaporan data.
- Prinsip: Peneliti tidak boleh memanipulasi, memalsukan, atau mengubah data untuk memenuhi hipotesis atau ekspektasi tertentu. Hasil penelitian harus dilaporkan secara akurat, baik yang mendukung hipotesis maupun yang tidak.

4. Tidak Ada Diskriminasi atau Eksploitasi

- Deskripsi: Peneliti harus menghindari diskriminasi Dengan kelompok tertentu dan tidak boleh mengeksploitasi peserta penelitian.
- Prinsip: Peneliti harus memastikan bahwa tidak ada kelompok yang didiskriminasi atau diperlakukan tidak adil selama penelitian, dan mereka tidak boleh mengeksploitasi peserta untuk keuntungan pribadi atau profesional.

5. Tanggung Jawab Sosial dan Kemanusiaan

- Deskripsi: Peneliti harus mempertimbangkan dampak sosial dan kemanusiaan dari penelitian yang dilakukan.
- Prinsip: Peneliti harus menyadari dan menghormati hak-hak peserta dan masyarakat secara keseluruhan. Penelitian tidak boleh membahayakan atau merugikan individu atau kelompok, dan hasil penelitian harus bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan kesejahteraan umat manusia

6. Transparansi dan Publikasi

- Deskripsi: Peneliti harus menyampaikan hasil penelitian secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada komunitas ilmiah dan masyarakat.
- Prinsip: Peneliti harus mempublikasikan hasil penelitian, baik yang mendukung maupun yang menantang teori yang ada. Hasil yang tidak dipublikasikan atau disembunyikan untuk tujuan pribadi atau profesional harus dihindari.

7. Perlindungan Peserta Penelitian

- Deskripsi: Peneliti harus melindungi kesejahteraan fisik dan psikologis peserta penelitian.
- Prinsip: Peneliti harus mengurangi potensi risiko atau bahaya bagi peserta, baik itu terkait dengan kesehatan fisik maupun kesejahteraan psikologis. Jika risiko tidak dapat dihindari, peneliti harus memastikan bahwa risiko tersebut diminimalkan dan peserta diberi informasi yang memadai.

