

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi untuk mengetahui Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung. Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki perbedaan atau variasi nilai (Sekaran & Bougie, 2013:68). *Independent variabel* atau variabel bebas yaitu *reward* yang memiliki dimensi mencakup: *financial reward*, *inherent reward*, dan *non-financial reward*. *Punishment* yang menjadi variabel bebas dengan dimensi yang mencakup: *suspension* (penskrosan), *demotion* (penurunan jabatan), dan *dimissal* (pemberhentian). Sedangkan masalah penelitian yang menjadi *dependent variabel* atau variabel terikat adalah kinerja karyawan dengan dimensi kualitas, kuantitas, konsisten pegawai, kerjasama, dan kreatifitas pegawai.

Jenis penelitian memiliki objek yaitu Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung yang berlokasi di Jalan Cilaki Bandung. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan November sampai dengan Februari 2019. Unit analisis yang menjadi responden yaitu karyawan divisi pengembangan SDM, divisi pelayanan SDM dan divisi pelatihan pada Kantor Regional V Bandung.

3.2. Jenis dan Metode Penelitian

Kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia (Sekaran, 2014). Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri (independen), baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:153). Pendapat lain mengatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel (Sekaran,, 2014:158). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini

ditujukan untuk mengetahui secara keseluruhan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung.

Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan hubungan satu dengan variabel lain.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam waktu yang panjang (Husein Umar, 2004). Metode ini dilakukan melalui kegiatan mengumpulkan informasi dari populasi secara langsung ditempat kejadian (empirik) dengan tujuan untuk mengetahui *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini meliputi tiga variabel inti, yaitu dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat), sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono:2017:39). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono:2017:39).

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu, variabel bebas (X_1) dan (X_2) serta variabel terikat (Y), dimana:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (dependen), dinyatakan dengan simbol X. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini *reward* dengan simbol X_1 dan *punishment* dinyatakan dengan simbol X_2 .

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dinyatakan dengan simbol Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut untuk memahami penggunaan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap operasional variabel penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 :

TABEL 3. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
<i>Reward</i> (X ₁) merupakan strategi, kebijakan dan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa nilai orang dan kontribusi yang mereka buat untuk mencapai tujuan organisasi, departemen dan tim diakui dan	<i>Financial Rewards</i> Penghargaan dalam bentuk uang.	Kenaikan Gaji	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	Ordinal	1
		Bonus	Pencapaian Kualitas Kerja Karyawan	Ordinal	2
		Tunjangan	Pencapaian Kualitas Kerja Karyawan	Ordinal	3
		Insentif	Pencapaian Kualitas Kerja Karyawan	Ordinal	4

dihargai (Armstrong, 2014)	<i>Inherent Rewards</i> Penghargaan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.	Kebanggaan	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	Ordinal	5
		Rasa Empati	Keberhasilan hubungan timbang balik antara pegawai dan atasan	Ordinal	6
		Keamanan Kerja	Pencapaian Keamanan dan kesehatan Kerja	Ordinal	7
		Menjalin Hubungan Yang Harmonis	Keberhasilan hubungan timbang balik antara pegawai dan atasan	Ordinal	8
		Kerjasama antara atasan dengan pegawai.	Keberhasilan hubungan timbang balik antara pegawai dan atasan	Ordinal	9
		Kerjasama antar rekan kerja	Keberhasilan hubungan timbang balik antara pegawai dan atasan	Ordinal	10

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	<i>Non-Financial Rewards</i>	Berperan aktif dalam berbagai kegiatan	Pencapaian intensitas kerja karyawan	Ordinal	11
	Penghargaan diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang.	Apresiasi	Keberhasilan hubungan timbal balik antara pegawai dan atasan	Ordinal	12
		Pengakuan	Keberhasilan hubungan timbal balik antara pegawai dan atasan	Ordinal	13
		Kesempatan Memperoleh Pendidikan	Pencapaian intensitas kerja	Ordinal	14
		Jaminan Kesehatan	Waktu intensitas kerja	Ordinal	15

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
<i>Punishment</i> (X ₂) merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2000)	<i>Suspension</i> (Penskrosan) Sanksi yang diberikan apa bila karyawan melakukan kesalahan ringan.	Pelanggaran Sedang	Jenis pelanggaran karyawan	Ordinal	16
	<i>Demotion</i> (Penurunan Jabatan) Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan tingkat sedang.	Penurunan jabatan	Kemampuan kerja karyawan	Ordinal	17
			Tingkat kemampuan kerja	Ordinal	18
			Pengurangan posisi	Ordinal	19
			Batas pelanggaran karyawan	Ordinal	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	<i>Dimissal</i> (Pemberhentian)	Pemberhentian sementara	Gambaran kebutuhan karyawan	Ordinal	21
	Sanksi yang diberikan apabila karyawan melakukan kesalahan berat atau terjadi pembatasan karyawan.	Pemberhentian permanen	Pencapaian pelanggaran berat	Ordinal	22

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi	Kuantitas Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.	Pencapaian target	Kesesuaian target yang ingin dicapai	Ordinal	23
		Memenuhi kuantitas	Pencapaian kuantitas yang dihasilkan	Ordinal	24
	kecepatan kerja setiap pegawai.				
(Mangkunegara, 2011:67)	Kualitas Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	Mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan	Pencapaian standar kualitas yang diinginkan perusahaan	Ordinal	25
		Pencapaian prestasi dalam bekerja	Pencapaian prestasi dalam bekerja	Ordinal	26

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	Konsisten Pegawai Karyawan dapat menyelesaika n dengan baik pekerjaannya	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal	27
	dan tepat waktu	Pelanggan puas atas waktu penyelesaian	Kepuasan pelanggan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal	28
	Kerjasama Pegawai dapat menyelesaika n pekerjaan dengan cara berkolaborasi	Pertanggung jawaban terhadap tugas yang telah dikerjakan	Kemampuan melakukan dengan benar kebenaran proses pengerjaan	Ordinal	29
		Pengerjaan tugas dengan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.	Transparansi dan pertanggung jawabannya	Ordinal	30

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	Kreatifitas Pegawai	Kemampuan berfikir	Kemampuan analisa peluang	Ordinal	31
	Kemampuan karyawan dalam berfikir dan menghasilkan inovasi.	Keahlian	Kemahiran dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	32
		Keterampilan	Kemampuan menyelesaikan tugas dengan prosedur yang baik	Ordinal	33

Sumber: Hasil pengolahan dari berbagai sumber

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2014:151) sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu data yang diperoleh secara langsung (primer) dan data tidak langsung (sekunder) :

1. Data primer dibuat oleh peneliti untuk maksud menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung.
2. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah diumpulkan sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder dalam penelitian adalah *literature*, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai data dan jenis sumber data

yang digunakan dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan data dan menyajikannya pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian berikut:

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA PENELITIAN

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Tanggapan responden mengenai reward karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung	Primer	Kuisisioner
2	Tanggapan responden mengenai punishment karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung	Primer	Kuisisioner
3	Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung	Primer	Kuisisioner
4	Data hasil penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung	Sekunder	PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung
5	Data tingkat penerimaan reward karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung	Sekunder	PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung
6	Data tingkat kehadiran karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung	Sekunder	PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung
7	Data Kepegawaian	Sekunder	Badan Pusat Statistik Nasional

3.3.2. Unit Analisis

3.3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2017:80). Penelitian ini memiliki unit analisis yaitu seluruh populasi karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung yang berjumlah 85 orang yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

TABEL 3.3
POPULASI RESPONDEN

Divisi	Jumlah Karyawan
Pengembangan SDM	19
Pelayanan SDM	51
Pelatihan	15
Jumlah	85

Penelitian ini memiliki teknik eksplanatif yang memerlukan perencanaan. agar uraian tersebut benar-benar sudah mencakup seluruh permasalahan dalam setiap fasenya. Perumusan permasalahan yang tepat akan menunjukkan informasi sebenarnya.

3.3.2.2. Sampel

Setelah menentukan populasi penelitian maka selanjutnya menulis menentukan sampel penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2017:81). Dengan pengambilan sampel diharapkan peneliti dapat menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi yang diperkenankan diambil dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian populasi atau sensus, karena sampel diambil dari seluruh populasi yang

dinamakan sampel jenuh. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Sugiyono, 2014:156). Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebesar 85 responden.

TABEL 3. 4
POPULASI RESPONDEN

Divisi	Jumlah Karyawan
Pengembangan SDM	19
Pelayanan SDM	51
Pelatihan	15
Jumlah	85

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena merupakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017:137). Langkah pengumpulan data sangat menentukan proses dan penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti.
2. Studi lapangan, dilakukan untuk data dan informasi secara langsung dengan cara:
 - a. Observasi (pengamatan), merupakan cara untuk mendapatkan informasi yang pasti tentang orang, karena apa yang dikatakan orang belum tentu sama dengan apa yang dikerjakan, digunakan bila objek penelitian bersifat perilaku

manusia, proses kerja, gejala alam, serta responden kecil (Sugiyono, 2013:196). Dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung.

- b. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan dan pertanyaan kuisisioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk dari pengukuran indikator-indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y . Kuisisioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung.
- c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan dokumen yang terkait dengan penelitian ini meliputi profil, visi dan misi, SOP, job specification, job description yang terkait dengan kegiatan karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung.

3.3.4. Rancangan Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan yang tinggi dalam penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan memiliki fungsi sebagai pembentuk hipotesis. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Valid berarti instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121). Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:121). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* computer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 23.0 *for windows*.

3.3.4.1. Rancangan Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Pengujian validitas instrumen

dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Penelitian mengenai pengaruh *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) survei pada karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung, dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dengan menafsirkan data yang terkumpul melalui angket.

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari validitas setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan validitas antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \text{ (Arikunto, 2010:224)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subjek seluruh item

y = skor total

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan program SPSS 23.0 for windows. Sedangkan teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasi biasa, yaitu korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Berikut adalah hasil uji validitas:

TABEL 3. 5
HASIL UJI VALIDITAS

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	Kenaikan gaji berdampak pada kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	0.724	0.2133	Valid
2	Bonus berdampak pada pencapaian kualitas kerja karyawan	0.567	0.2133	Valid
3	Tunjangan Bonus berdampak pada pencapaian kualitas kerja karyawan	0.687	0.2133	Valid
4	Insentif berdampak pada pencapaian kualitas kerja karyawan	0.626	0.2133	Valid
5	Rasa bangga berdampak pada kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik	0.637	0.2133	Valid
6	Kemampuan berempati kepada sesama rekan kerja	0.639	0.2133	Valid
7	Keamanan kerja berdampak pada pencapaian kualitas kerja karyawan	0.674	0.2133	Valid
8	Kemampuan menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	0.673	0.2133	Valid
9	Kemampuan menjalin kerja sama dengan atasan	0.700	0.2133	Valid
10	Kemampuan menjalin kerja sama dengan rekan kerja	0.642	0.2133	Valid
11	Kemampuan berperan aktif dalam kegiatan kantor	0.426	0.2133	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
12	Kemampuan saling mengapresiasi antar rekan kerja	0.351	0.2133	Valid
13	Kemampuan saling mengakui antar rekan kerja	0.326	0.2133	Valid
14	Tersedianya kesempatan memperoleh pendidikan	0.257	0.2133	Valid
15	Tersedianya jaminan kesehatan karyawan	0.596	0.2133	Valid
16	Pelanggaran berdampak pada kinerja karyawan	0.293	0.2133	Valid
17	Penurunan jabatan berdampak pada kinerja karyawan	0.504	0.2133	Valid
18	Penurunan jabatan berdampak pada timkat pencapaian karyawan	0.659	0.2133	Valid
19	Pengurangan posisi berdampak pada kinerja karyawan	0.476	0.2133	Valid
20	Batas pelanggaran berdampak pada kinerja karyawan	0.251	0.2133	Valid
21	Pemberhentian sementara berdampak pada pencapaian kinerja karyawan	0.566	0.2133	Valid
22	Pemberhentian permanen berdampak pada pencapaian kinerja karyawan	0.594	0.2133	Valid
23	Tingkat kesesuaian target yang ingin dicapai	0.608	0.2133	Valid
24	Tingkat pencapaian kuantitas yang dihasilkan	0.643	0.2133	Valid
25	Tingkat pencapaian kualitas standar yang diinginkan perusahaan	0.716	0.2133	Valid
26	Tingkat pencapaian prestasi dalam bekerja	0.430	0.2133	Valid
27	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0.393	0.2133	Valid
28	Tingkat kualitas kinerja karyawan dalam memberi kepuasan pelanggan	0.489	0.2133	Valid
29	Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP	0.710	0.2133	Valid
30	Tingkat transparansi dan tanggung jawab karyawan	0.521	0.2133	Valid
31	Kemampuan dalam menganalisis peluang	0.644	0.2133	Valid
32	Tingkat kemahiran dalam menyelesaikan tugas	0.624	0.2133	Valid
33	Tingkat kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0.572	0.2133	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel di atas pada instrumen ketiga variabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada variabel *reward* dengan item pernyataan “Kenaikan gaji berdampak pada kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik” dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,724. Nilai terendah terdapat pada dimensi *punishment* dengan item pernyataan “Batas pelanggaran berdampak pada kinerja karyawan” dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,251.

3.3.4.2. Rancangan Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensinya di dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Sekaran, 2014:178).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Sekaran, 2014:179})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal

S_t^2 = Deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dengan rentang 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1 dan 0,632 reliabilitasnya semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin mendekati 0 maka reliabilitasnya semakin rendah (Sugiyono, 2017:155).

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

(Sekaran, 2014:176)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

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

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

TABEL 3. 6
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	<i>Reward</i>	0.64	0.2133	Reliabel
2	<i>Punishment</i>	0.80	0.2133	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.73	0.2133	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel di atas, semua variabel dan dimensi dinyatakan reliabel karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Pada instrumen variabel *punishment* memiliki nilai tertinggi dengan r_{hitung} 0,80. Sedangkan nilai terendah pada variabel *reward* dengan r_{hitung} 0,644.

3.3.5. Teknik Analisis Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun oleh peneliti berdasarkan variabel penelitian mengenai Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Regional V Bandung. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data. Kegiatan ini untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.
3. Tabulasi data menggunakan skala likert, dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:
 - a. Memberi skor pada setiap item
 - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel

Penelitian ini akan meneliti *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Pernyataan dari angket terdiri 5 kategori sebagai berikut, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.7.

TABEL 3. 7
SKOR ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4

Kurang tinggi/kurang baik/kurang mampu/kurang sesuai	3
Rendah/buruk/tidak mampu/tidak sesuai	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak mampu/sangat tidak sesuai	1

TABEL 3. 8
SKOR ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Sangat tidak setuju	Rentang Jawaban					Sangat Setuju
		←—————→					
		1	2	3	4	5	
		Negatif					Positif

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2014:174)

4. Menganalisis data. Proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis, dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif.

3.3.6. Rancangan Analisis Data Deskriptif

Penelitian ini tidak hanya menampilkan data mentah, namun diolah agar memperoleh hasil bagi pemecah masalah. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan, tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis deskriptif variabel X_1 (*Reward*)
- b. Analisis deskriptif variabel X_2 (*Punishment*)

c. Analisis deskriptif variabel Y (Kinerja Karyawan)

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisi pertanyaan yang diberikan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pertanyaan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan scoring untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan.

Hasil perhitungan diatas kemudian dikategorikan dalam penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas yang disajikan pada tabel 3.5 sebagai berikut:

TABEL 3. 9
KRITERIA PENAFSIRAN SKOR RATA-RATA

No	Kriteria Penafsiran	Kategori	Penafsiran
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Buruk
2	1,80 – 2,59	Rendah	Buruk
3	2,60 – 3,39	Sedang	Cukup
4	3,40 – 4,19	Tinggi	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

3.3.7. Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan jika dianggap negatif maka sebaliknya yaitu 1,2,3,4,5. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan tertutup dan berskala ordinal. Data tersebut harus ditransformasikan dahulu kedalam skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*.

Langkah-langkah mentransformasikan skala ordina kedalam interval dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir;

2. Untuk setiap butir, tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan proporsi kumulatif;
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) setiap proporsi kumulatif;
6. Memasukkan nilai Z tersebut kedalam fungsi distribusi normal standar $f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}\left(\frac{z-\mu}{\sigma}\right)^2\right)$ sehingga diperoleh nilai desintasnya;
7. Tentukan skala(skala value) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Desinty\ at\ Lower\ Limit - Desinty\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

Sehingga diperoleh SV1, SV2,SV3, SV4, dan SV5.

8. Tentuan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + NS_{min}]$$

3.3.8. Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda (pakai PLS)

Ketepatan dalam menganalisis data sangatlah diperlukan. Disarankan untuk melakukan uji asumsi untuk memberikan kapastian bahwa persamaan regresi yang dapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS. Untuk melihat apakah data

berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh. Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogrov Smirnov Test*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum} [S(x) - Fo(x)] \quad (\text{Sugiyono, 2010:188})$$

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

Fo(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Faktor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Sanusi, 2013:91).

Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIP = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } VIP = \frac{1}{VIF}$$

Keterangan:

VIF : *Variance Inflation Factor*

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka

0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai (Sanusi, 2013:96).

i. Melihat grafik plot

ii. Uji *white* pada prinsipnya meregresi residual yang di kuadratkan dengan variabel bebas pada model. Kriteria uji *white* adalah jika Prob Obs* R square > 0.1, maka tidak ada heteroskedastisitas atau dengan rumus dasar analisis

$$\hat{u}_i = a_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_2^2 + a_5X_3^2 + a_6X_2X_3 + v_1$$

$$R^2 \sim X_{obs}^2(k-1)$$

$$\text{jika, } X_{obs}^2(k-1) > X_{kritik}^2(k-1)$$

Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

$d_1 < d_1$: Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu diperbaiki

$d_1 < d < d_1$: Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik

$d_1 < d < 4-d_1$: Tidak masalah autokorelasi

$4-d_1 < d < 4-d_1$: Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik

$4-d_1 < d$: Masalah autokorelasi serius

Uji dilakukan dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dengan rumus:

$$D - W = \frac{\sum(e_t - e_{t-1})}{\sum e_t^2}$$

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda (*Multiple Linear Regression*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *reward* (X_1), dan *punishment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel *reward* (X_1), dan *punishment* (X_2) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besar variasi di dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *reward* (X_1), dan *punishment* (X_2). Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Promosi Jabatan
- X_2 = Motivasi Kerja
- a = Bilangan Konstanta
- $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = *error*

Rumus-sumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 , dan b_2 adalah sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

3.3.9. Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

100% : Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan, digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat dilasifikasikan pada tabel 3.10 pedoman untuk memberikan interpretasi pengaruh (Guilford) berikut:

TABEL 3. 10
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.3.10. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara parsial sebagai berikut :

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, t_{hitung} dihitung menggunakan rumus :

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

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel penelitian

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 diterima

Atau dengan kriteria pengujian :

Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka H_0 diterima

3.3.11. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara simultan sebagai berikut :

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, F_{hitung} dihitung menggunakan rumus :

$$F = \frac{JK_{regresi} / k}{J_{residu} / (n - (k + 1))}$$

(Sugiyono (2014:292))

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tenya Desie Anggraini, 2024

PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SDM PT POS INDONESIA KANTOR REGIONAL V BANDUNG

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

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

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

Hipotesis 1

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari *Reward* terhadap *Punishment*.

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari *Reward* terhadap *Punishment*.

Hipotesis 2

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.