

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Difa Kreasi. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X adalah penghargaan dan hukuman yang diukur melalui kesesuaian tujuan, kebutuhan, keadilan, konsistensi, dan ketepatan waktu.

Sedangkan untuk variabel Y adalah motivasi kerja yang diukur melalui kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Adapun masalah penelitian variabel Z yaitu kinerja karyawan yang diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Difa Kreasi. Metode penelitian ini menggunakan *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian atau seluruh populasi dikumpulkan langsung berdasarkan kejadian empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian atau seluruh populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

3.2 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan alasan peneliti meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menekankan pada pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif terdiri atas metode survey dan metode eksperimen. Penelitian ini menggunakan metode survey. Wiratna (2015:71)

mengemukakan bahwa metode survey yaitu dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survey digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penggalan data dapat melalui kuesioner dan wawancara.

3.3 Desain Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Wiratna (2015:74) mengemukakan bahwa penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih yang sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Sugiyono (2017:35), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pandangan responden terhadap pemberian penghargaan dan hukuman, motivasi kerja, dan kinerja pada karyawan PT Difa Kreasi.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Sugiyono (2017:37) menyatakan bahwa penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bersifat menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi.

3.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi (*population/universe*) dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Sugiyono (2017:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, ukuran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Difa Kreasi dengan jumlah N = 106 orang.

Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, maka sampel yang diambil adalah seluruh unit populasi atau 106 orang karyawan PT Difa Kreasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:85) yang menyatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan dimensi, ukuran, dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: 1) Penghargaan dan hukuman, 2) Motivasi kerja, dan 3) Kinerja karyawan. Operasionalisasi ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja Karyawan (Z)	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	Ordinal	1
		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	Ordinal	2
	Kualitas pekerjaan	Karyawan bekerja dengan teliti untuk menghasilkan produk berkualitas	Ordinal	3, 4
		Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditentukan perusahaan	Ordinal	5
		Karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur perusahaan	Ordinal	6
	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	7, 8
		Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan	Ordinal	9
		Karyawan mematuhi segala aturan jam kerja yang berlaku	Ordinal	10
	Kehadiran	Karyawan masuk kerja sesuai dengan	Ordinal	11

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
Motivasi Kerja (Y)		aturan perusahaan	Ordinal	12	
		Karyawan pulang kerja sesuai dengan aturan perusahaan			
		Karyawan mematuhi prosedur perizinan sesuai aturan yang berlaku	Ordinal	13	
	Kemampuan kerja sama		Karyawan mampu berdiskusi mengenai penyelesaian masalah pekerjaan dengan sesama rekan kerja	Ordinal	14
			Karyawan kompak dalam bekerjasama dengan sesama rekan kerja	Ordinal	15
	Kebutuhan prestasi		Karyawan mampu berpikir kreatif untuk menemukan solusi permasalahan dalam bekerja	Ordinal	16
			Karyawan berani mengambil resiko dalam pekerjaan	Ordinal	17
			Karyawan bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya	Ordinal	18
			Karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	19
			Karyawan selalu mendedikasikan diri dengan bekerja keras untuk perusahaan	Ordinal	20
	Kebutuhan kekuasaan		Karyawan selalu berpartisipasi dalam segala kegiatan perusahaan	Ordinal	21
			Karyawan mampu memegang jabatan yang lebih tinggi	Ordinal	22
			Karyawan memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin	Ordinal	23
			Karyawan selalu berkeinginan mencapai posisi jabatan yang lebih tinggi	Ordinal	24
	Kebutuhan afiliasi		Karyawan mampu menghargai atasan, bawahan, maupun rekan kerja	Ordinal	25
			Karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Ordinal	26
			Karyawan mampu menciptakan lingkungan sosial yang kondusif dalam perusahaan	Ordinal	27
			Karyawan saling menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan	Ordinal	28
			Karyawan mampu menciptakan hubungan yang akrab dengan rekan kerja	Ordinal	29
Penghargaan dan Hukuman (X)	Kesesuaian	Kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah, resiko, dan jabatan	Ordinal	30, 31, 32	
	Tujuan				

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Kesesuaian upah dengan jam lembur	Ordinal	33
		Kesesuaian pelaksanaan hukuman dengan peraturan perusahaan	Ordinal	34
	Kebutuhan	Pemberian jaminan kesehatan dan kesejahteraan sosial bagi karyawan	Ordinal	35
		Pemberian waktu cuti bagi karyawan	Ordinal	36
		Pemberian rekreasi bagi karyawan	Ordinal	37
		Pemberian pujian langsung terhadap hasil prestasi karyawan dari pimpinan	Ordinal	38
		Kebijakan dan standar aturan yang sangat jelas dalam perusahaan	Ordinal	39, 40
		Pengawasan dilaksanakan dengan sangat ketat dalam setiap pekerjaan	Ordinal	41
	Keadilan	Pemberian bonus didasarkan pada kinerja karyawan	Ordinal	42
		Kesempatan menerima bonus dalam pekerjaan terbuka bagi seluruh karyawan	Ordinal	43
		Pemberian hukuman didasarkan pada tingkat kesalahan	Ordinal	44, 45, 46
		Pemberian hukuman tidak pandang bulu terhadap setiap karyawan yang melanggar	Ordinal	47
	Konsistensi	Pemberian penghargaan secara berkala	Ordinal	48
		Pemberian hukuman selalu dilakukan apabila terjadi pelanggaran	Ordinal	49
	Ketepatan Waktu	Penghargaan diberikan secara tepat waktu	Ordinal	50
		Hukuman diberikan sesegera mungkin setelah terjadinya pelanggaran	Ordinal	51

Sumber: Modifikasi pengolahan peneliti, 2017

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh. Kaitannya dalam hal tersebut, serta dengan melihat konsep analitis dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dapat melalui kombinasi secara langsung atau tidak. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian penyebaran kuesioner (angket).

Sugiyono (2017:1420) mengemukakan bahwa kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuisioner dalam penelitian ini mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (penghargaan dan hukuman), variabel Y (motivasi kerja), dan variabel Z (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Kuesioner disebar oleh peneliti secara langsung kepada karyawan PT Difa Kreasi.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum PT Difa Kreasi, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yaitu karyawan PT Difa Kreasi.

Wiratna (2015:89) menyatakan data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber, sedangkan data sekunder didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku buku sebagai teori, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu berbagai literatur dan jurnal yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini yaitu berupa jawaban responden tentang variabel penghargaan dan hukuman, motivasi kerja, serta kinerja karyawan dalam bentuk matrik. Peneliti menyajikannya dalam Tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

Jenis Data	Sumber Data	Kategori
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Difa Kreasi Tahun 2015-2017	Bagian SDM PT Difa Kreasi	Primer
Rekapitulasi Hasil Ketercapaian Target Kerja	Bagian SDM	Primer

3.7 Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 21.3 for window.

3.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai pemberian penghargaan dan hukuman, motivasi kerja, serta kinerja karyawan PT Difa Kreasi dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel pemberian penghargaan dan hukuman (X) ada pengaruhnya terhadap motivasi kerja (Y) serta implikasinya terhadap kinerja karyawan (Z), dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui kuesioner.

Sugiyono (2017:121) menyatakan pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment Pearson* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = 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 distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Perhitungan validitas instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS. Valid tidaknya suatu instrumen dapat ditentukan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Barker (2002:70) yang diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3
Suggest Validity Standard

Keterangan	Nilai
<i>Good</i>	0,50
<i>Acceptable</i>	0,30
<i>Marginal</i>	0,20
<i>Poor</i>	0,10

Sumber: Barker (2002:70)

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen penghargaan dan hukuman sebagai variabel X, motivasi kerja sebagai variabel Y, dan kinerja karyawan sebagai variabel Z. Jumlah pertanyaan untuk variabel X adalah 22 item, untuk item pertanyaan variabel Y berjumlah 14 item, dan item pertanyaan variabel Z berjumlah 15 item. Berikut ini Tabel 3.4 yang merupakan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	<i>Acceptable</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,503	0.3	Valid
	2	0,605	0.3	Valid
	3	0,585	0.3	Valid
	4	0,561	0.3	Valid
	5	0,617	0.3	Valid
	6	0,581	0.3	Valid
	7	0,457	0.3	Valid

Variabel	No Item	r_{hitung}	<i>Acceptable</i>	Keterangan
	8	0,463	0.3	Valid
	9	0,611	0.3	Valid
	10	0,608	0.3	Valid
	11	0,444	0.3	Valid
	12	0,738	0.3	Valid
	13	0,712	0.3	Valid
	14	0,674	0.3	Valid
	15	0,495	0.3	Valid
Motivasi Kerja	16	0,549	0.3	Valid
	17	0,706	0.3	Valid
	18	0,410	0.3	Valid
	19	0,562	0.3	Valid
	20	0,563	0.3	Valid
	21	0,594	0.3	Valid
	22	0,779	0.3	Valid
	23	0,735	0.3	Valid
	24	0,568	0.3	Valid
	25	0,497	0.3	Valid
	26	0,599	0.3	Valid
	27	0,476	0.3	Valid
	28	0,522	0.3	Valid
	29	0,595	0.3	Valid
Penghargaan dan Hukuman	30	0,468	0.3	Valid
	31	0,472	0.3	Valid
	32	0,644	0.3	Valid
	33	0,669	0.3	Valid
	34	0,509	0.3	Valid
	35	0,512	0.3	Valid
	36	0,416	0.3	Valid
	37	0,431	0.3	Valid
	38	0,681	0.3	Valid
	39	0,586	0.3	Valid
	40	0,595	0.3	Valid
	41	0,564	0.3	Valid
	42	0,462	0.3	Valid
	43	0,591	0.3	Valid
	44	0,447	0.3	Valid
	45	0,559	0.3	Valid
	46	0,486	0.3	Valid
	47	0,647	0.3	Valid
	48	0,501	0.3	Valid
	49	0,436	0.3	Valid
	50	0,526	0.3	Valid
	51	0,568	0.3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan kategori *acceptable* karena semua nilai validitas diatas

0,30 sehingga dapat dinyatakan pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur.

3.7.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabel berarti dapat dipercaya, hal ini berarti uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dapat dipercaya. Apabila instrumennya sudah valid dan terpercaya, maka tentunya data yang dihasilkan bisa tepat, dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Selain itu, uji reliabilitas digunakan dalam mengetahui ketepatan nilai instrumen yang digunakan. Hal ini berarti instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama secara berkali-kali walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Pengukuran yang memiliki realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Sugiyono (2017:130) menyatakan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama atau konsisten.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya dan karena hasilnya yang konsisten, maka suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*). Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha.

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

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

Sedangkan rumus variansnya adalah berikut.

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

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
 σ = Nilai varians
 X = Nilai skor yang dipilih

Reliabel tidaknya suatu instrumen, dapat ditentukan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Barker (2002:70) yaitu berikut.

Tabel 3.5
Suggest Reability Standard

Keterangan	Nilai
<i>Good</i>	0,80
<i>Acceptable</i>	0,70
<i>Marginal</i>	0,60
<i>Poor</i>	0,50

Sumber: Barker (2002:70)

Adapun sebagai berikut hasil hasil pengujian reliabilitas instrumen, ditunjukkan melalui Tabel 3.6 sebagai berikut.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Acceptable</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,746	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,748	0,70	Reliabel
Penghargaan dan Hukuman	0,742	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2017 (Menggunakan SPSS 23.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dengan kategori *acceptable* karena semua nilai reliabilitas diatas 0,70.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif.

Pada penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuisioner disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi. Analisis data dilakukan setelah data responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu berikut.

1. Menyusun data

Kegiatan menyusun data ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Tabulasi data

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberikan kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan, berisi perhitungan hasil skor yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut.

- a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh penghargaan dan hukuman (X), terhadap motivasi kerja (Y) serta implikasinya pada kinerja karyawan (Z), dengan skala pengukuran menggunakan skala likert.

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item

- c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

3. Pengujian

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis verifikatif, yang dilakukan dengan analisis Analisis jalur SEM-PLS yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y serta Z baik secara langsung maupun tidak langsung.

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah kepada bagaimana gambaran variabel yang diteliti, yakni untuk

mengetahui gambaran penghargaan dan hukuman, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dalam teknik analisis data deskriptif ini menggunakan frekuensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Jumlah pertanyaan yang dimuat dalam kuisioner penelitian cukup banyak, sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses penilaian dan analisa data. Berikut ini adalah rumus untuk mencari hasil skor ideal.

Nilai Indeks Maksimum	=	Skor interval tertinggi x Jumlah item pertanyaan tiap dimensi x Jumlah responden
Nilai Indeks Minimum	=	Skor interval terendah x Jumlah item pertanyaan tiap dimensi x Jumlah responden
Rentang Interval	=	[Skor maksimum – Skor minimum] : skor interval tertinggi
Presentase Skor	=	[(Total skor) : Skor maksimum] x 100

3.8.2 Analisis Data Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan model persamaan struktural *Partial Least Square*.

A. *Partial Least Square* (PLS)

Model persamaan struktural adalah gabungan dari analisis faktor dan analisis jalur (*path analysis*) menjadi satu metode statistik komprehensif. Model persamaan struktural menurut Garson (2012:6) yaitu suatu tehnik analisis *multivariate* generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur, sehingga memungkinkan peneliti menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan *multiple laten* variabel independen dan *multiple laten* variabel dependen dengan banyak indikator serta menguji model dengan efek mediator maupun moderator. *Partial Least Square* (PLS) menurut Sarwono (2015:1) yaitu teknik prediktif yang merupakan alternatif untuk regresi kudrat terkecil biasa, korelasi kanonik atau pemodelan persamaan struktural. Hair

(2014:19) menyatakan bahwa model *Partial Least Square* (PLS) sangat baik digunakan ketika ukuran sampel kecil.

B. Asumsi PLS

Dalam melakukan berbagai pengujian PLS, terdapat beberapa asumsi SEM PLS menurut Sarwono (2015:12) yaitu sebagai berikut.

- a. Asumsi utama dalam penggunaan PLS SEM ialah tidak mengharuskan mengikuti asumsi normalitas
- b. PLS SEM tidak mengharuskan peneliti menggunakan jumlah data besar.
- c. Tidak mengharuskan randomisasi sampel dengan demikian sampel yang dipilih dengan pendekatan non-probabilitas, seperti *accidental sampling*, *purposive sampling* dan sejenisnya.
- d. Memperbolehkan indikator formatif dalam mengukur variabel laten selain indikator reflektif.
- e. PLS SEM mengizinkan adanya variabel laten dikotomi
- f. PLS SEM menggunakan skala pengukuran interval maupun selain interval.
- g. Distribusi residual dalam PLS SEM tidak diharuskan seperti pada SEM yang berbasis kovarian dimana dalam SEM tersebut distribusi residual harus sekecil mungkin seperti pada regresi linier.
- h. PLS SEM cocok digunakan sebagai prosedur yang digunakan untuk mengembangkan teori pada tahap awal.
- i. PLS SEM hanya menggunakan *model recursive*. PLS SEM memungkinkan model sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator.

C. Model PLS

Terdapat dua komponen model dalam PLS SEM, yaitu *measurement model* atau outer model dan *structural model* atau *inner model*.

- a. Analisis *measurement model* atau *outer model* merupakan suatu model yang menunjukkan bagaimana variabel laten dibentuk dengan menetapkan hubungan-hubungan antar variabel-variabel laten yang dibentuk dari variabel – variabel indikator. Ghazali (2015:7) menjelaskan bahwa model

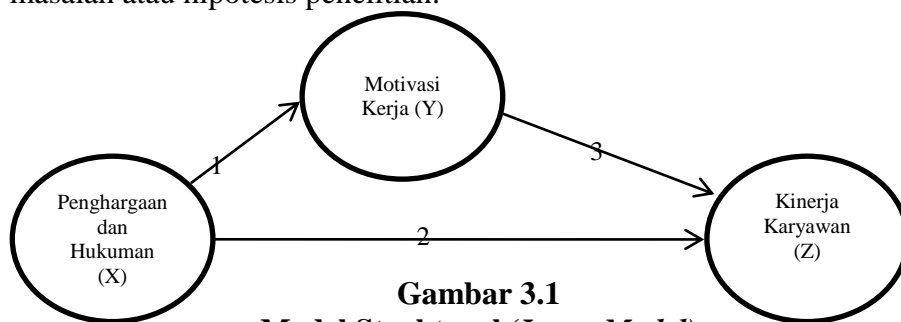
pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variabel* menginterpretasikan variabel laten untuk diukur. Analisis outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari daftar pernyataan atau kuesioner yang digunakan, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel dengan konstruk. Uji analisa outer model, dilakukan dengan menguji validitas konvergen, diskriminan dan *composite reliability*.

- b. Analisis *structural model* atau *inner model* merupakan suatu model yang menghubungkan variabel teramati (*observed*) atau indikator dengan variabel – variabel laten (*un-observed*). Ghazali (2015:7) menjelaskan bahwa model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Analisis inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten (uji hipotesis). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Evaluasi inner model diuji melalui koefisien determinasi (R^2).

D. Tahapan Menganalisa Data Menggunakan PLS

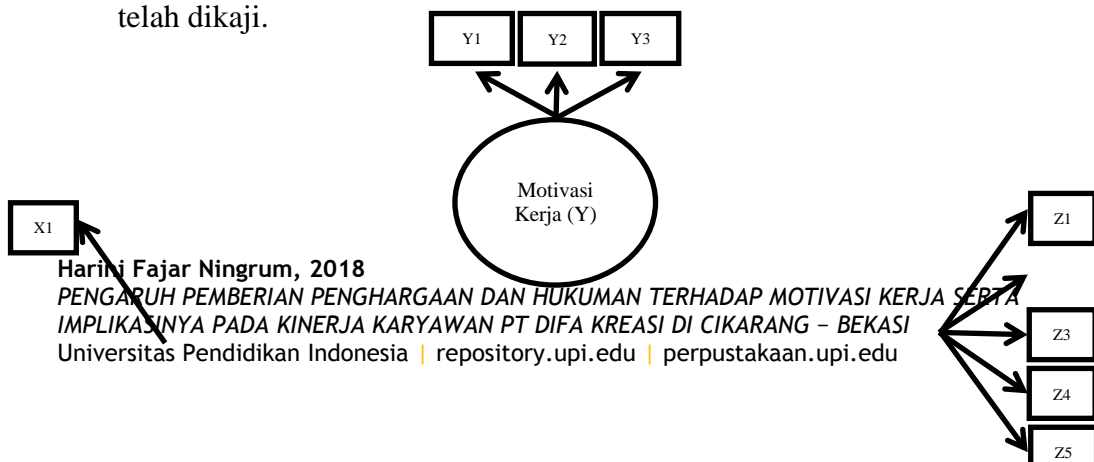
Terdapat beberapa tahap dalam menganalisa data menggunakan PLS-SEM menurut Mindra Jaya (2008) yaitu berikut.

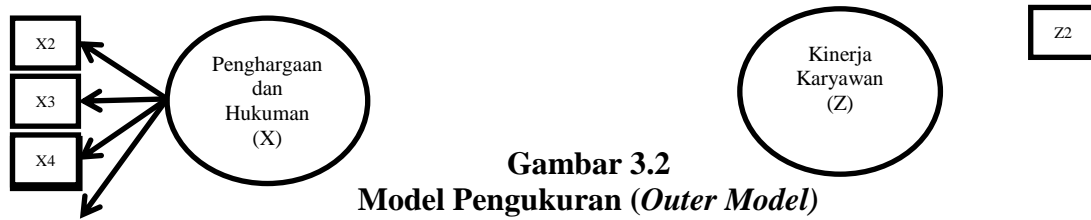
- a. Merancang model struktural (*inner model*) berdasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.



Gambar 3.1
Model Struktural (*Inner Model*)

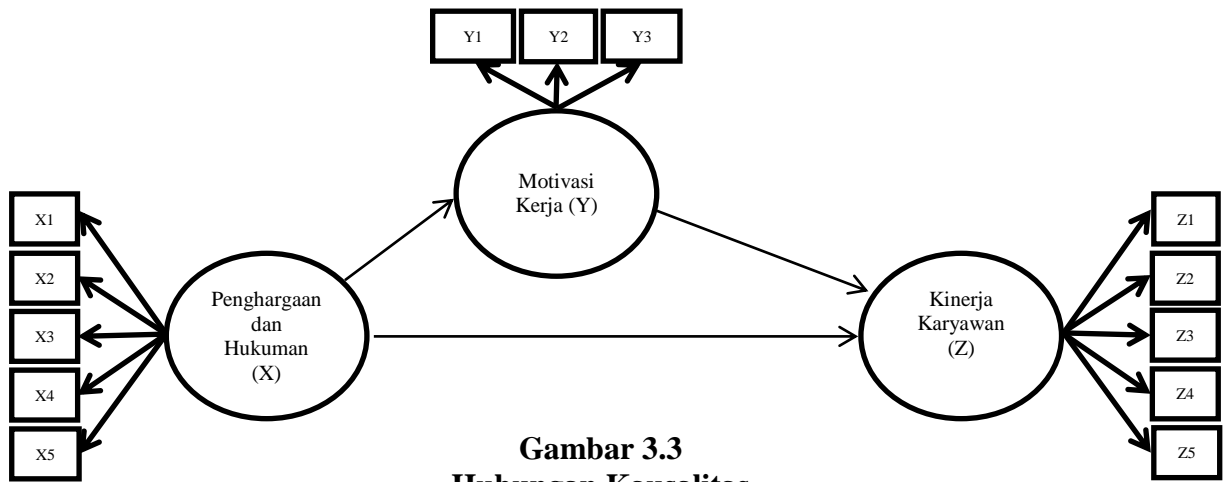
- b. Merancang model pengukuran (*outer model*) berdasarkan pada teori yang telah dikaji.



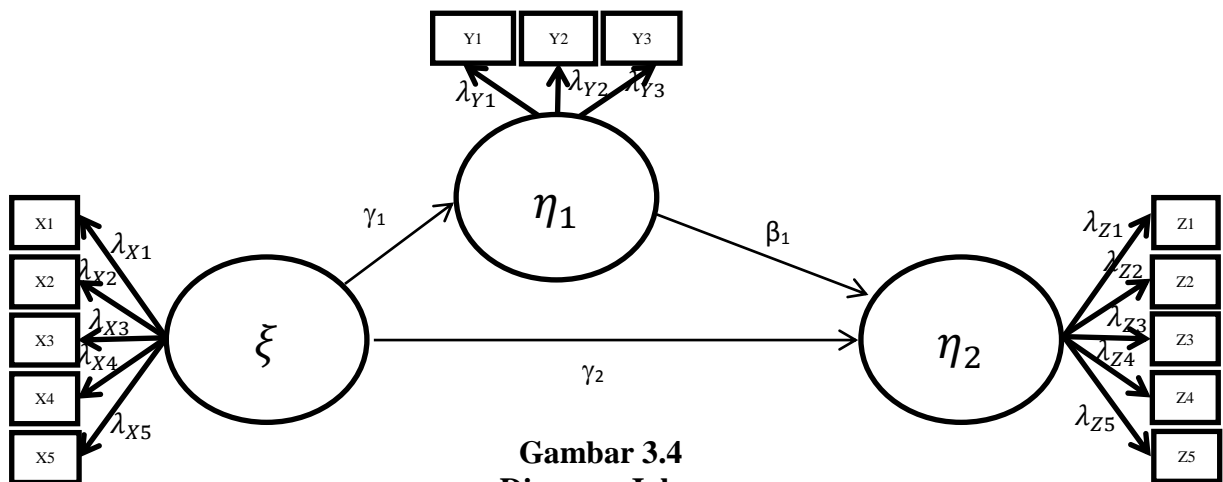


Gambar 3.2
Model Pengukuran (Outer Model)

c. Mengkonstruksi diagram jalur



Gambar 3.3
Hubungan Kausalitas



Gambar 3.4
Diagram Jalur

Setelah memperoleh hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti pada Gambar 3.3 maka langkah selanjutnya adalah membuat diagram jalur pada Gambar 3.4 dimana notasi notasi – notasi yang digunakan adalah berikut.

ξ = Ksi, variabel latent eksogen

η = Eta, variabel laten endogen

λ_x = Lamnda (kecil), loading faktor variabel latent eksogen

λ_y = Lamnda (kecil), loading faktor variabel latent endogen

β = Beta (kecil), koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

γ = Gamma (kecil), koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

ζ = Zeta (kecil), galat model

δ = Delta (kecil), galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel laten eksogen

ε = Epsilon (kecil), galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel latent endogen

Menurut Hair (2014:12) spesifikasi model pada PLS-SEM terdiri atas model struktural (*inner model*) yang direpresentasikan dalam bentuk lingkaran (*circles or ovals*) dan menggambarkan hubungan antara variabel laten. Selanjutnya, model pengukuran (*outer model*) yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dan indikator dalam bentuk persegi panjang (*rectangles*). Oleh karena itu pada Gambar 3.1, 3.2, 3.3, dan 3.4 inner model digambarkan bulat sedangkan outer model digambarkan persegi panjang.

d. Konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan

1. *Outer model*

Variabel Penghargaan dan Hukuman (eksogen)

$$x_1 = \lambda_{x1} \xi + \delta_1$$

$$x_2 = \lambda_{x2} \xi + \delta_2$$

$$x_3 = \lambda_{x3} \xi + \delta_3$$

$$x_4 = \lambda_{x4} \xi + \delta_4$$

$$x_5 = \lambda_{x5} \xi + \delta_5$$

$$x_6 = \lambda_{x6} \xi + \delta_6$$

$$x_7 = \lambda_{x7} \xi + \delta_7$$

Variabel Motivasi (endogen)

$$y_1 = \lambda y_1 \eta_2 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = \lambda y_2 \eta_2 + \varepsilon_2$$

$$y_3 = \lambda y_3 \eta_2 + \varepsilon_3$$

Variabel Kinerja (endogen)

$$z_1 = \lambda z_1 \eta_3 + \varepsilon_1$$

$$z_2 = \lambda z_2 \eta_3 + \varepsilon_2$$

$$z_3 = \lambda z_3 \eta_3 + \varepsilon_3$$

2. *Inner model*

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi + \zeta_2$$

$$\eta_3 = \beta_2 \eta_2 + \beta_3 \eta_1 + \gamma_3 \xi + \zeta_3$$

e. Melakukan pendugaan parameter

Pendugaan parameter dilakukan untuk menghitung data variabel laten riset konfirmasi memiliki tujuan pengujian hipotesis melalui pendekatan prediksi dan estimasi. Prediksi menurut Abdillah (2015:168) yaitu adalah pengujian statistik yang bertujuan menguji efek prediksi antar variabel laten untuk melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar variabel. Pengujian ini mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi, yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi. Uji tersebut digunakan dengan menggunakan pengujian teknik analisa data berbasis varian PLS.

f. Evaluasi Model

Analisis jalur SEM-PLS menjelaskan hubungan antara variabel laten di dalam *inner* dan hubungan antara variabel laten serta indikator dalam *outer* model. Setelah melakukan estimasi model, selanjutnya evaluasi model dibangun berdasarkan data sampel yang diambil. Terdapat dua evaluasi model yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dievaluasi melalui validitas konstruk (*validitas convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten) dan uji reliabilitas (*composite reliability*)

- a. Validitas konvergen menurut Mindra Jaya (2008) merupakan Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Sedangkan Sarwono (2011:11) menyebutkan bahwa nilai indikator reflektif sebaiknya dihilangkan dari model pengukuran jika mempunyai nilai *loading* baku bagian luar di bawah 0,4.
- b. Validitas diskriminan menurut Mindra Jaya (2008) merupakan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE)

setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

- c. *Composite reliability* (ρ_c) menurut Mindra Jaya (2008) merupakan kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

2) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses boot straping parameter t statistik diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Evaluasi inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Evaluasi inner model ditunjukkan melalui koefisien determinasi (R^2).

R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Abdillah (2015:197) menjelaskan bahwa model struktural PLS dievaluasi menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien jalur atau t *value* tiap jalur untuk diuji signifikansi antar konstruk. Nilai inner model menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis. Skor inner model ditunjukkan oleh t statistik harus diatas 1.96 untuk hipotesis dua ekor dan harus diatas 1.64 untuk hipotesis satu ekor. Batasan nilai R^2 yaitu R^2 0.67 (kuat/substansial) 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

g. Pengujian Hipotesis

Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian hipotesis. Menguji hipotesis dapat ditunjukkan melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka digunakan kriteria H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai p-value $< 0,05$ dan apabila melalui pengamatan nilai t statistik maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, terdiri atas tiga hipotesis yaitu berikut.

1. $H_0: \gamma_1 < 0$

Tidak terdapat pengaruh positif penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja karyawan PT Difa Kreasi

$H_1: \gamma_1 > 0$

Terdapat pengaruh positif penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja karyawan PT Difa Kreasi

2. $H_0: \gamma_2 < 0$

Tidak terdapat pengaruh positif penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan PT Difa Kreasi

$H_1: \gamma_2 > 0$

Terdapat pengaruh positif penghargaan dan hukuman terhadap kinerja karyawan

3. $H_0: \beta_1 < 0$

Tidak terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Difa Kreasi

$H_1: \beta_1 > 0$

Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Difa Kreasi