

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verikatif. Menurut Sugiyono (2017:19) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana disiplin kerja, bagaimana *reward*, bagaimana *punishment* dan bagaimana kinerja karyawan. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:23) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh disiplin kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan secara simultan maupun parsial di Hotel California Kota Bandung.

3.2 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil pengaruh disiplin kerja, *reward*, *punishment* dan kinerja karyawan di Hotel California Kota Bandung. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2017:66) merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikaji, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk memperoleh hasil penelitian tersebut. Berdasarkan judul penelitian dapat diartikan beberapa variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Definisi variabel independen menurut Sugiyono (2017:68) yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen (bebas) yang akan diteliti yaitu:

- a. Bedjo Siswanto yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2016:356) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- b. Irham Fahmi (2016:57) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial dan non finansial.
- c. Irham Fahmi (2016:60) *Punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan

2. Variabel Dependen

Definisi variabel dependen menurut Sugiyono (2017:68) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen (terikat) yang akan diteliti adalah kinerja.

Menurut Edison (2016: 190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator menggunakan skala pengukuran ordinal dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Disiplin Kerja (X1), *Reward* (X2), *Punishment* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Table 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian dan konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Disiplin Kerja (X1) “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang	1. Taat terhadap aturan waktu	a. Jam masuk kerja	Tingkat tepat waktu jam masuk kerja	Ordinal	1
		b. Jam pulang	Tingkat tepat waktu jam pulang kerja	Ordinal	2
		a. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.	Tingkat tepat waktu jam istirahat sesuai peraturan	Ordinal	3
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian	Tingkat kedisiplinan berpakaian sesuai peraturan	Ordinal	4
		a. Bertingkah laku dalam pekerjaan	Tingkat bertingkah laku dalam pekerjaan	Ordinal	5
	3. Taat terhadap norma	a. Mematuhi peraturan	Tingkat dalam mematuhi peraturan	Ordinal	6
		b. Mengikuti	Tingkat memenuhi cara	Ordinal	7

Variabel penelitian dan konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
yang diberikan kepadanya.” Bedjo Siswanto yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela (2016:356)		cara kerja yang ditentukan perusahaan	kerja yang ditentukan perusahaan		
Reward (X2) ”Bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial dan non finansial” Irham Fahmi (2016:57).	1. Penghargaan Ekstrinsik	a. Penghargaan finansial : - Gaji - Tunjangan - Bonus	Tingkat besarnya penghargaan secara finansial	Ordinal	8-10
		b. Penghargaan non finansial : - Penghargaan Interpersonal - Promosi	Tingkat besarnya penghargaan secara non finansial	Ordinal	11-12
	2. Penghargaan Intrinsik	a. Penyelesaian (<i>completion</i>)	Tingkat kemampuan menyelesaikan masalah	Ordinal	13
		b. Pencapaian (<i>achievement</i>)	Tingkat penghargaan dalam diri sendiri	Ordinal	14
		c. Otonomi	Tingkat keinginan seseorang atas pekerjaan	Ordinal	15
	Punishment (X3) “Sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam	1. <i>Punishment</i> (sanksi/ hukuman) <i>preventif</i>	a. Tata tertib	Tingkat kepatuhan terhadap tata tertib	Ordinal
b. Anjuran dan perintah			Tingkat kepatuhan terhadap anjuran dan perintah	Ordinal	17
c. Larangan			Tingkat kepatuhan terhadap larangan	Ordinal	18

Variabel penelitian dan konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan” Irham Fahmi (2016:60)		d. Paksaan	Tingkat kepatuhan terhadap paksaan	Ordinal	19	
		e. Disiplin	Tingkat kedisipinan dalam bekerja	Ordinal	20	
	2. <i>Punishment</i> (sanksi/hukuman) <i>represif</i>	a. Teguran	Tingkat kepatuhan akan teguran	Ordinal	21	
		b. Pemberhentian Tunjangan	Tingkat kepatuhan akan pemberhentian tunjangan	Ordinal	22	
		c. Pemberhentian bonus	Tingkat kepatuhan akan pemberhentian bonus	Ordinal	23	
		b. Pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan	Tingkat kepatuhan akan pembatasan penggunaan sarana dan prasarana perusahaan	Ordinal	24	
		c. Pemutusan hubungan kerja	Tingkat kepatuhan akan pemutusan hubungan kerja	Ordinal	25	
	Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah	1. Kualitas	a. Kerapihan kerja	Tingkat kerapihan bekerja	Ordinal	26
			b. Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	27
c. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan			Tingkat keandalan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	28	
2. Kuantitas		a. Ketepatan waktu dalam bekerja	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	29	
		b. Hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	Tingkat hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal	30	

Variabel penelitian dan konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
ditetapkan sebelumnya. Edison (2016: 190)		c. Kepuasan hasil kerja	Tingkat kepuasan hasil kerja	Ordinal	31
	3. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	32
		b. Kekompakan antar pegawai dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kekompakan antar pegawai dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	33
	4. Tanggung jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	34
		b. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	35
	5. Inisiatif	a. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	36
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat Kemampuan dalam bekerja	Ordinal	37

Sumber : Data primer diolah untuk penelitian (2019)

Berdasarkan operasionalisasi variabel dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dan indikator serta dimensi memiliki keterkaitan satu sama lain dan dapat mempengaruhi variabel-variabel lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah diterapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan Sugiyono (2017:80). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek/subjek itu. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah karyawan di Hotel California kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 75 orang karyawan, maka dalam penelitian peneliti akan menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah karyawan tetap di Hotel California yang berjumlah 75 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan

dapat diberlakukan untuk populasi. Dengan demikian metode sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Istilah sampel jenuh adalah semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2017:85) maka dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden, adapun jumlah sampel penelitian yaitu karyawan di Hotel California Bandung keseluruhan karyawan sebanyak 75 orang yang mana itu semua adalah karyawan tetap.

3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis . Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa saja alat yang digunakan dalam mengumpulkan data ini. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperhatikan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar *check list*, kusioner (angket terbuka atau tertutup), pedoman, wawancara, dan lainnya. Sugiyono (2017:137) menyatakan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dengan cara langsung dari wawancara, observasi langsung dan kusioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs internet.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*field Research*) yaitu pengumpulan data dengan melaksanakan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer.

a) Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menjadi atau mengunjungi perusahaan yang bersangkutan secara langsung untuk mencatat informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

b) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab kepada karyawan yang ada di Hotel California Bandung. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.

c) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan yang ada di Hotel California Bandung. Hal

ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Bentuk kusioner yang dibuat adalah kusioner yang terstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai Disiplin kerja, *Reward*, *Punishment* dan Kinerja Karyawan.

2. Studi kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature- literature*, buku-buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang kaitannya dengan masalah yang diteliti.

- a) Jurnal

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan serta penelitian yang relevan dengan aspek pendidikan.

- b) Internet

Dengan mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet yang berbentuk jurnal, makalah, ataupun karya tulis.

- c) Sejarah, literatur dan profil Hotel California Bandung.

3.5 Uji instrument Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap

instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen pada penelitian ini adalah menggunakan angket (kuesioner).

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2013:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Skor per item pertanyaan
- Y = Skor total

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi Product Moment $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Sugiyono, 2013:124).

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrument yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2013: 182), bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk uji reliabilitas digunakan metode (*split half*), item tersebut di bagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di

bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas, terlebih dahulu dicari korelasinya, adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2)][(\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Korelasi Pearson Product Moment

$\sum A$ = Jumlah skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan kedua genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown*:

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

r = Nilai reabilitas

rb = Korelasi produk moment antara belahan pertama dan kedua

Setelah mendapatkan reliabilitas instrument (r_{Hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan T_{tabel} jumlah responden dan taraf nyata. Bila $R_{hitung} \geq T_{tabel}$. Maka instrument tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya jika $R_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Hipotesis

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sugiyono (2013: 206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2017:35) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri). Dalam penelitian ini metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan yaitu: Bagaimana disiplin kerja, *Reward*, *Punishment* dan kinerja karyawan Hotel California Bandung.

Untuk penilaian jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan menggunakan *Skala Likert* yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun itemitem instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Adapun alternative jawaban dengan menggunakan *Skala Likert* yaitu memberikan skor pada masingmasing jawaban dari pertanyaan alternative sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono (2017:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya selanjutnya dilakukan pengklarifikasian terhadap jumlah skor responden.

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan interval skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (kurang setuju), skor 4 (setuju), skor 5 (sangat setuju).Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkategorikan atau mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden keladam skala dengan cara sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

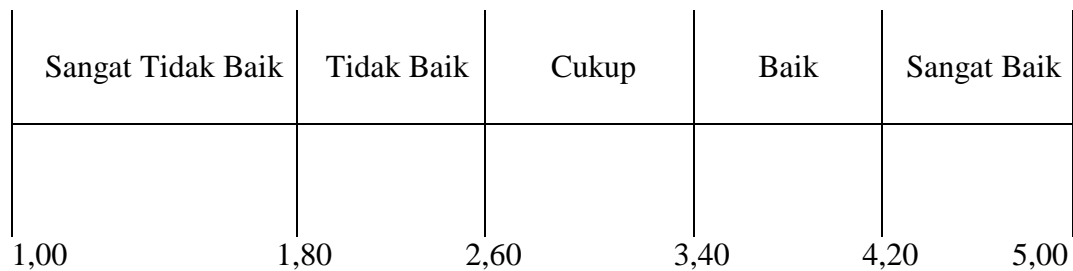
$$\text{Lebar skala} = \frac{5}{1} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan pada tabel 3.3 yang menjelaskan mengenai Tafsiran Nilai Rata-rata yang terdiri atas interval dan kriteria, sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat tidak baik/ Sangat rendah
1,81-2,60	Tidak baik/ Rendah
2,61-3,40	Cukup baik/ Sedang
3,41-4,20	Baik/Tinggi
4,21-5,00	Sangat Baik/ Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2014:135)



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:36) analisis verifikatif adalah metode penelitian digunakan untuk mengetahui dan menguji data dengan menggunakan perhitungan

statistik untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut: seberapa besar pengaruh disiplin kerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (disiplin kerja), X_2 (*reward*), X_3 (*punishment*) terhadap Y (kinerja karyawan). Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Reward

X_3 = Variabel Punishment

$b_1 - b_2 - b_3$ = Koefesien regresi variabel independent

e = Error atau faktor yang mempengaruhi lain

3.6.2.2 Analisis Kolerasi Berganda

Sugiyono (2015:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang

sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik maka variabel lain akan turun. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

JK = Jumlah kuadrat

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk memperoleh nilai $JK_{regresi}$, maka perhitungan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \Sigma XY$$

Dimana:

$$\Sigma X_1 Y = JK X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk memperoleh nilai ΣY^2 atau $JK Y^2$, maka digunakan rumus:

$$\Sigma Y^2 = JK Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$,

yaitu:

- a. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

- b. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel *negative*
- c. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat korelasi

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai *positive* atau *negative*. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi *negative*, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$\mathbf{Kd = B \times Zero Order \times 100\%}$$

Keterangan:

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan

kuesioner yang dibuat oleh peneliti yaitu kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh peneliti. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Hotel California Bandung yang berlokasi di Jalan Wastukencana No.48, Tamansari, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat dan waktu penelitian pada bulan September 2018 sampai dengan selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil Muzammil.2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Diakses Januari 2019.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16227/1573>
- Ahmad Zainuri. 2011. Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati), Thesis, Iain Walisongo.
- Anjelika Wulan Tamba R. J. Pio S. A. P. Sambul. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No 1. Diakses Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124>
- Anwar dan Teuku. 2016. Pengaruh Sistem *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya.Dunija Serambi Akademica, Vol.IV,No1. Diakses Januari 2019. <https://docplayer.info/36221597-Serambi-akademica-vol-iv-no-1-mei-2016-issn.html>
- Anisah Novia Della Merdasari. 2018. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukit Tinggi. Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi Vol. 8 No. 2.Diakses Januari 2019. ejournal.unp.ac.id/index.php/index/search/titles?searchPage=165
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Agung Dwi Nugroho. 2015. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan *PT.Business Training and Empowering Management* Surabaya. Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. IV, No.2. Diakses Januari 2019. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/100/96>
- Ayesha Aslam, Amna Ghaffar, Tahleel Talha, Hina Mushtaq. 2015. *Impact Of Compensation And Reward System On The Performance Of An Organization: An Empirical Study On Banking Sector Of Pakistan* Vol. 4, No. 08.Diakses Januari 2019.<https://docplayer.net/39077476-Impact-of-compensation-and-reward-system-on-the-performance-of-an-organization-an-empirical-study-on-banking-sector-of-pakistan.html>

- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. 2014. *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bachtiar Arifudin Husain. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) Vol.1, No.3. Diakses Januari 2019. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650>
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Fikratunil Khasifah, Rini Nugraheni. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management* Vol.5, No. 1. Diakses Januari 2019. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13471>
- Flavia Reva Noel, Joyce Lopian, Merinda Pandowo, 2017. *The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)* *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3, Hal. 3528-3537. Diakses Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/17613/17142>
- Galih Dwi Koencoro. 2013. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Survey pada Karyawan PT.INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 5, No.2. Diakses Januari 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/236/411>
- Heru Kuncorowati dan Heru Noor Rokhmawati. 2018. *The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)*. *Journal of Arts, Science & Commerce* Vol.-IX. Diakses Januari 2019. <http://www.researchersworld>.

com/vol19/issue2/Paper_02.pdf

- I Made Adi Suryadharma., Riana I Gede., dan Desak KetutSintaasih. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 5 No 2: 335-358. Diakses Desember 2019. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14155>
- K. Tangkuman., B. Tewel., I. Trang. 2015. Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo Jurnal EMBA Vol.3 No.2, Hal. 884-895. Diakses Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9245>
- Kotter, John. 2014. *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Leong, Ten Wei, Rashad Yazdanifard 2014. *The Impact of Positive Reinforcement on Employees Performance in Organizations. American Journal of Industrial and Business Management*. Hal. 9-12. Diakses Januari 2019. https://file.scirp.org/pdf/AJIBM_2014011309335174.pdf
- Lu, Aitao. 2013. *Effects of Reward and Punishment on Conflict Processing and Performance (Case Study :Guangdong NSF, China) International Journal Of Psychological Studies*; Vol. 5, No. 1. Diakses Januari 2019. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijps/article/view/24987>
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malian Maliah. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.2, Hal. 31 – 39. Diakses Januari 2019.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : ALFABETA
- Natasya Michelle Putri Kentjana, Piter Nainggolan, 2018. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai

Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.)
*National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry
 for Economic Development Universitas Bunda Mulia*. No: 2622 – 7436.
 Diakses Januari 2019. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/ncci/article/view/1310/0>

Rahmad Bagus Satriyo. 2018. Pengaruh Kompetensi Perawat Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo). Diakses Januari 2019. <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/segmen/article/download/5482/5012>

Raymond Suak, Adolfina Adolfina, Yantje Uhing. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5, No.2. Diakses Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16062>

R. Supomo dan Eka Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum, Yrama Widya. Bandung.

Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) Vol.39, No.1. Diakses Januari 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1546>

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Ruslan Mas'ud. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur

Sadra, Naser. 2015. *The Relationship between Reward and Performance of Employees by Moderating Role of Motivation (Case study: The Main Office of Yazd Company)* *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, VOL 5(4S)59-64. Diakses Januari 2019. [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%20Sci.,%205\(4S\)59-64,%202015.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%20Sci.,%205(4S)59-64,%202015.pdf)

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tresia Karli Kawulur W. A. Areros R. J. Pio.2018. Pengaruh *Reward* and *Punishment* Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2.Diakses Januari 2019.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/19854/19451>
- Winda Sri Astuti, dkk.2018. Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31 – 46. Diakses Januari2019.https://www.academia.edu/37312359/PENGARUH_REWARD_DAN_PUNISHMENT_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.