

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang rasional, empiris dan sistematis yang digunakan pada suatu disiplin ilmu untuk melakukan penelitian. Rasional berarti kegiatan penelitian tersebut dilakukan dengan cara yang benar-benar masuk akal, empiris berarti cara yang dilakukan dapat diterima oleh indera manusia dan sistematis berarti proses yang dilakukan dalam penelitian menggunakan langkah yang logis.

Menurut Sugiyono (2018:59) metode penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian untuk mengetahui adanya variabel mandiri atau independen, baik untuk satu variabel maupun lebih dari satu variabel tanpa dibuat untuk membandingkan atau mencari hubungan antar variabel satu sama lain. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana *Reward*, *punishment* dan bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) memaparkan bahwa metode verifikatif merupakan suatu metode penelitian untuk menguji suatu teori dan mencoba agar dapat menghasilkan metode ilmiah yaitu suatu hipotesis yang berbentuk kesimpulan, apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Selain itu metode verifikatif digunakan untuk menjawab penelitian yaitu untuk mengetahui dan menguji besarnya Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan maupun parsial pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Masing-masing mempunyai variabel yang dapat didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017:38) Variabel merupakan sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel X_1 (*Reward*), variabel X_2 (*Punishment*) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, Ukuran dan skala penelitian. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel diantaranya yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependent (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang diteliti adalah *Reward* dan *Punishment*.

a. *Reward* (X_1) Menurut Bryas&Rue(2018:44), mencakup semua jenis penghargaan, baik intrinsik dan ekstrinsik, yang diterima sebagai hasil kerja oleh organisasi.

b. *Punishment* (X_2) Menurut M. Ngilim Purwanto (2018:189) *punishment* (hukuman) adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan

sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel digunakan agar lebih mudah mencari hubungan antara variabelnya. Penelitian ini terdiri atas tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Didalamnya terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal merupakan data yang didapat dengan cara klasifikasi tetapi didalam data tersebut terdapat hubungan operasionalisasi variabel yang bertujuan untuk membantu memecahkan variabel menjadi bagian kecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, seperti pada Tabel 3.1:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p><i>Reward</i> (X1)</p> <p>Mencakup semua jenis penghargaan, baik intrinsik dan ekstrinsik, yang diterima sebagai hasil kerja oleh organisasi. Sistem <i>Reward</i> organisasi dipengaruhi oleh pemilihan dari tipe <i>Reward</i> yang digunakan oleh organisasi. Byars & Rue (2018:44)</p>	Intrinsic	<i>Achievement</i> (Pencapaian)	Rasa bangga atas pencapaian hasil pekerjaan	Ordinal	1
		<i>Feeling of accomplishment</i> (Perasaan mencapai prestasi)	Kebanggaan atas prestasi keberhasilan memenuhi target pekerjaan	Ordinal	2
		<i>ognition</i> (Pengakuan secara informal)	Pengakuan atas kontribusi di dalam perusahaan	Ordinal	3
		<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan kerja)	Kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja	Ordinal	4
		<i>Personal Growth</i> (Pengembangan Diri)	Adanya pelatihan dan pengembangan karir	Ordinal	5
		Status	Kepastian posisi Dalam perusahaan	Ordinal	6
	Extrinsic	<i>Formal recognition</i> (pengakuan secara formal)	Memberikan pengakuan posisi dalam perusahaan	Ordinal	7
		<i>Fringe Benefits</i> (Tunjangan)	Pemberian tunjangan dri perusahaan	Ordinal	8
		Incentive payment (pembayaran Insentif)	Pemberian bonus dari perusahaan	Ordinal	9
		<i>Work environment</i> (Lingkungan kerja)	Memberikan fasilitas yang memadai	Ordinal	10
		<i>Promotion</i> (Promosi)	Adanya promosi jabatan dari pimpinan	Ordinal	11
		<i>Social relationship</i> (Hubungan sosial)	Bersikap saling menghargai antar karyawan dan Pimpinan	Ordinal	12
	<p><i>Punishment</i> (X2)</p> <p>penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan</p>	<i>Punishment Preventif</i>	Tata Tertib	Tuntutan untuk Bekerja sesuai Dengan aturan yang berlaku	Ordinal
Aturan dan perintah			Tuntutan untuk Mematuhi	Ordinal	14

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
dengan sengaja oleh seseorang (orang tua, guru, dan sebagainya) sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan atau kesalahan. M. Ngalim Purwanto (2018:189)	<i>Punishment Represif</i>		arahan Pimpinan		
		Teguran dan peringatan	Adanya teguran keras Dan peringatan atas Kesalahan dalam bekerja	Ordinal	15
		Teguran dan peringatan	Adanya teguran keras Dan peringatan atas Kesalahan dalam bekerja	Ordinal	16
		Hukuman	Adanya konsekuensi Hukuman yang diberikan	Ordinal	17
Kinerja (Y) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019:67)	Kuantitas Kerja	Waktu dalam Bekerja	Mampu bekerja dengan tepat waktu	Ordinal	18
		Pencapaian Target	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	Ordinal	19
	Kualitas kerja	Kemampuan dan Keterampilan	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Ordinal	20
		Hasil kerja	Hasil pekerjaan sesuai dengan kebijakan perusahaan	Ordinal	21
	Kerjasama	Jalinan Kerjasama dengan rekan kerja	Jalinan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	Ordinal	22
		Hubungan baik dengan rekan kerja	Hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	23
	Inisiatif	Kreativitas	Tindakan kreativitas dalam menghadapi kendala pekerjaan	Ordinal	24
		Cepat tanggap	Melakukan pekerjaan tanpa perintah	Ordinal	25

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah objek yang diteliti dan membantu peneliti dalam pengolahan data. Populasi adalah wilayah umum yang di dalamnya terdapat bagaijumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sebagai sampel. suatu penelitian populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian bisa mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Berikut pembahasan mengenai populasidan sampel.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia berjumlah 35 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan nya akan dapat diberlakukan untukpopulasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Sugiyono (2017:81) dalam penelitian ini teknik

sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentu sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Jadi sampel dalam penelitian ini karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia berjumlah 35 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137) teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan didalam penelitian yang dilakukan. Teknik data dibagi menjadi dua sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data yang dikumpulkan. Dari data primer ini dapat dilakukan dengan cara:

a. Studi Pustaka

Penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepastakaan, buku, *e-book*, dan internet yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian

b. Bimbingan

Dalam membuat laporan kuliah kerja praktek mendapatkan bimbingan untuk menyelesaikan laporan kuliah praktek kerja dengan melakukan konsultasi tiap minggunya secara *video call online* melalui aplikasi *zoom*

c. Wawancara

Teknik pengumpulan data secara langsung melalui Tanya jawab

dengan pihak-pihak yang dianggap dengan memberikan informasi terkait data yang dibutuhkan khususnya mengenai kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)

d. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan alternatif jawaban sehingga hasil yang didapat lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan melakukan penelaah teori-teori yang berhubungan dengan kompetensi, promosi jabatan dan kinerja karyawan yang berasal dari sumber penelitian sebagai berikut:

- a. Sejarah, literatur, dan profil PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti

tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrument penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang diberikan pada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Untuk menguji keabsahan dari hasil penelitian maka dibutuhkan alat ukur yang digunakan yaitu, pengujian uji validitas dan uji realibilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur atau instrument dalam sebuah penelitian. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item dalam instrumen itu valid atau tidak, nilai validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor item dengan skor total. Jika koefisien korelasi antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 (>0.3) maka aitem tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (<0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2022:267).

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i - (\sum x_i)(y_i)}{\sqrt{(n\sum xt^2 -)(\sum xi^2)(n\sum yi^2 - (\sum yi^2))}}$$

Keterangan :

r_xy = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x_i$ = Jumlah skor item

$\sum y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$Y n$ = Jumlah sampel/responden

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas jika tidak memenuhi maka tidak perlu meneruskan pada uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2022:268). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Koefisien Alpha Cronbach (Ca) merupakan statistika yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama 0,70

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varians

σ_t^2 = Total varians

Setiap instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Crobach's Alpha* melebihi 0,70 ($\alpha > r_{tabel}$) sedangkan apabila nilai korelasinya kurang dari 0,70 ($\alpha < r_{tabel}$) maka akan dinyatakan tidak reliabel. Setelah mengetahui hasil nilai korelasinya, maka dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua dari *sperman brown (spill half)* yang dimana untuk menghitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dan memperbaiki reliabilitas yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

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

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1.6 Bila ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen tersebut dikatakan reliabel

2.6 Bila $(r_{hitung}) < (r_{tabel})$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

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

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis permasalahan yang sedang diteliti, penggunaan metode analisis data dan uji hipotesis digunakan untuk mengelola data yang sudah terkumpul dan dapat memperoleh hasil maupun kesimpulan yang akurat dalam sebuah penelitian. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:147). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Selain itu penulis ini juga menggunakan skala ordinal. Skala ordinal merupakan metode dengan memberikan ranking dimana ranking tersebut diberikan mulai dari yang tertinggi hingga terendah atau sebaliknya dari rendah hingga tertinggi. Skala ordinal ini diukur dengan menggunakan skala likert yang mana diberikan nilai sampai 5 untuk dijadikan titik tolak penyusunan item-item

instrument kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator.

Tabel 3. 2
Skala Likert

Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono(2022:133)

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{(\sum \text{Jawaban Kuesioner})}{(\text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden})} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis

kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah})}{(\text{Jumlah Nilai})}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor = $(5-1)/5 = 0,8$

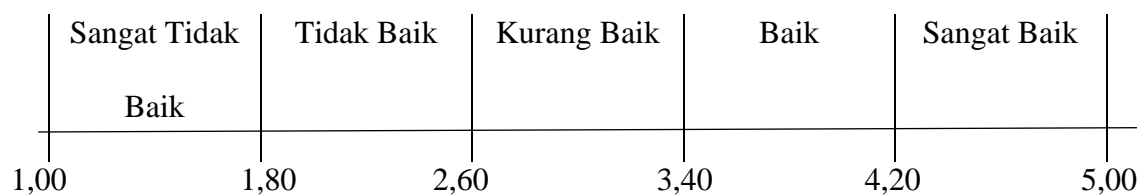
Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Tafsiran Nilai Rata-Rata

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

Sumber : Sugiyono (2022)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak

(Sugiyono, 2022:148). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.6.2.1 *Method Of Succeshive Interval*

Method Of Succeshive Interval atau MSI merupakan metode mentransformasikan data dari skala ordinal menjadi skala interval berguna untuk memenuhi dari syarat analysis parametric dimana data yang disajikan penulis masih berbentuk skala ordinal yang perlu dinaikkan menjadi data berskala interval. Menurut (Sugiyono 2022:268) teknik transformasi data yang paling sederhana adalah dengan menggunakan metode MSI (*Method Of Succeshive Interval*). Adapun langkahlangkah yang perlu diketahui dalam menggunakan *Method Of Succeshive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan ditanyakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan

rumusan berikut.

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan :

Scale Value (SV) = Nilai Skala

Density at lower limit = Densitas batas bawah

Density at upper limit = Densitas batas atas

Area under upper limit = Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit = Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan

a. menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [SV_{\min}]$$

Untuk memudahkan pengolahan data, penulis menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) for windows.

3.6.2.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda karena

jumlah variabel independen (bebas) sebagai predktor lebih dari satu, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumusan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi *Psychological Empowerment*

b_2 = Koefisien regresi *Ethical Leadership*

X1 = Variabel bebas/independen (*Psychological Empowerment*)

X2 = Variabel bebas/independen (*Ethical Leadership*)

e = *Standar error!* Variabel pengganggu

Untuk mendapatkan nilai a, b_1 , b_2 dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1\sum x_1 + b_2\sum x_2$$

$$\sum x_1 Y = a\sum x_1 + b_1\sum x_1 + b_2\sum x_2$$

$$\sum x_2 Y = a\sum x_2 + b_1\sum x_1 + b_2\sum x_2$$

Setelah a, b_1 , b_2 didapat maka akan diperoleh persamaan Y

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y atau mungkin kontribusi X terhadap Y. (Imam Ghazali, dalam Indah dan Ega, 2020:97) menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini merupakan korelasi ganda tiga variabel yaitu variabel

psychological empowerment dan ethical leadership terhadap kinerja pegawai .

Analisis korelasi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{(Regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

$JK_{(Regresi)}$ = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Berdasarkan R^2 yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$ sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X1, X2 dan variabel Y positif
2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X1, X2 dan variabel Y negative
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara X1, X2, dan Y

Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat melihat pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022: 184) pada tabel 3.3. Angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1, semakin mendekati 1 korelasi semakin mendekati sempurna.

Tabel 3. 4
Taksiran Besarnya Koefisien 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 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:93)

3.6.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan agar dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yaitu *Reward* dan *Punishment* terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan hal ini merupakan pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut (Sugiyono, 2022:292) untuk menghitung koefisien determinasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase Variabel *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan

1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui

seberapa besar variabel *Psychological Empowerment* (X1), *Ethical Leadership* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial

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

Keterangan:

β = 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

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang bersifat praduga padapermasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Jika hipotesis itu salah maka ditolak, sebaliknya jika itu benar maka akan diterima. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima. Uji hipotesis antara *Reward* (X1), *Punishment* (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) mampu menjelaskan variabel dependennya (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini penulis mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx_1 x_2} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh *Reward* (X1), *Punishment* (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_a : \rho_{yx_1 x_2} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh *Reward* (X1) *Punishment* (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($k:n - k - 1$), selanjutnya F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 , diterima (signifikan)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 , ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna

menunjukkan pengaruh tiap variabel independen dalam penelitian ini adalah psychological empowerment, ethical leadership, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficient, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *Psychological empowerment* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0 : \rho_{yx_1} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel *Psychological empowerment* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *Ethical leadership* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_0 : \rho_{yx_2} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel *Ethical leadership* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan *t-test* dengan signifikansi 5% dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sampel

t = Tingkat signifikan (melambangkan t_{hitung} dan t_{tabel})

Selanjutnya hasil t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1.7 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 (signifikan)

2.7 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 (tidak signifikan)

3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2022:225) mengatakan kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Kuisisioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuisisioner yang akan dibuat oleh penulis adalah kuisisioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh penulis. Jumlah dari kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator penulis.

Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuisisioner yang dibuat penulis adalah kuisisioner tertutup dimana pernyataan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Dengan populasi sebanyak 35 dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 20 responden.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu Likert Scale, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4

- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidka setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia yang berlokasi di Jl. Moh. Toha No. 77 Cigereleng Regol Bandung Jawa Barat, Cigereleng, Regol, Cigereleng, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40253. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2022 sampai dengan Juni 2022.

