

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan serangkaian Langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data serta menganalisis data yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono (2023:2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pengumpulan data yang dilakukan dalam menyelesaikan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian. Data yang diperoleh pada penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2023:64). Sedangkan, metode verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan (sebab akibat) antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2023:66). Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran teori dan kejelasan hubungan suatu variabel (menguji hipotesis).

Sugiyono (2023:16) mengatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif 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, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan elemen kunci dalam sebuah penelitian, karena melalui variabel peneliti dapat mengolah data untuk menyelesaikan masalah penelitian atau menjawab hipotesis yang diajukan. Variabel pada penelitian ini yaitu *Punishment* (X1), *Reward* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), kemudian variabel tersebut dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Adapun menurut Sugiyono (2023:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini melibatkan 2 (dua) variabel yaitu *Punishment* (X1) dan *Reward* (X2) yang merupakan variabel bebas serta Kinerja Pegawai (Y) yang merupakan variabel terikat. Berikut ini peneliti sajikan penjelasan dari masing-masing variabel yaitu:

##### **1. Variabel Bebas (*Independent*)**

Menurut Sugiyono (2023:69) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

- a. *Punishment* ( $X_1$ ) Menurut Rivai (2019:50) menyatakan bahwa Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan atau pelanggar agar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
- b. *Reward* ( $X_2$ ) Menurut Indra Wijaya (2023:39) menyatakan bahwa *Reward* adalah kesempatan yang mengikat gaji berdasarkan memaksimalkan efisiensi pekerja untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

## 2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2023:69) variabel ini sering disebut sebagai variabel output kriteria, konsekuen. Variabel ini dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y). Menurut Robbins dalam Mangkunegara (2019:67) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Robbins menyatakan bahwa *Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out it in accordance with the responsibilities given.* yang artinya Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini. Operasional variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu *Punishment* (X1) *Reward* (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut di operasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, dan diukur menggunakan skala ordinal. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p><b><i>Punishment</i> (X1)</b></p> <p>Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan atau pelanggar agar memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.</p> <p><b>Rivai (2019:50)</b></p>	Hukuman Ringan	Teguran lisan	Tingkat teguran lisan dalam bekerja	Ordinal	1
		Peringatan secara informal	Tingkat peringatan secara in formal dalam bekerja	Ordinal	2
		Teguran tertulis	Tingkat teguran tertulis dalam bekerja	Ordinal	3
		Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis	Tingkat pernyataan tidak puas secara tidak tertulis dalam bekerja	Ordinal	4
	Hukuman Sedang	Penundaan kenaikan gaji	Tingkat penundaan kenaikan gaji pegawai	Ordinal	5
		Penurunan gaji	Tingkat penurunan gaji pegawai	Ordinal	6
		Pengurangan hak tertentu secara sementara	Tingkat pengurangan hak tertentu secara sementara	Ordinal	7

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	Hukuman Berat	Penundaan kenaikan pangkat	Tingkat penundaan kenaikan pangkat	Ordinal	8
		Pembebasan dari jabatan	Tingkat pembebasan dari jabatan	Ordinal	9
		Pemecatan atau pemutusan hubungan kerja	Tingkat pemecatan atau pemutusan hubungan kerja	Ordinal	10
<p><b>Reward (X2)</b></p> <p><i>Reward</i> adalah kesempatan yang mengikat gaji berdasarkan memaksimalkan efisiensi pekerja untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.</p> <p><b>Rivai (2019:50)</b></p>	Bonus	Kompensasi	Tingkat kompensasi yang diberikan	Ordinal	11
		Imbalan	Tingkat kepuasan terhadap imbalan yang diberikan	Ordinal	12
	Insentif	Penghargaan tambahan	Tingkat penghargaan tambahan yang diterima dalam bekerja	Ordinal	13
		Pengakuan atas kinerja	Tingkat pengakuan atas kinerja dalam bekerja	Ordinal	14
	Penghargaan	Pengakuan	Tingkat pengakuan yang diterima selama periode tertentu	Ordinal	15
		Apresiasi	Tingkat apresiasi yang diterima dari lingkungan kerja	Ordinal	16
		Dukungan Sosial	Tingkat dukungan sosial dalam bekerja	Ordinal	17
	Kebutuhan Diri	Pertumbuhan profesional	Tingkat pertumbuhan profesional	Ordinal	18
		Pengembangan keterampilan	Tingkat pengembangan keterampilan	Ordinal	19

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		Pencapaian tujuan pribadi	Tingkat pencapaian tujuan pribadi	Ordinal	20
<p><b>Kinerja Pegawai (Y)</b></p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja dapat dikatakan merupakan kombinasi dari kemampuan, usahadan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.</p> <p><b>Stephen Robbins dalam Mangkunegara (2019:67)</b></p>	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	21
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	22
	Kuantitas Kerja	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	23
		Hasil kerja	Tingkat hasil kerja dalam bekerja	Ordinal	24
		Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan kerja dalam bekerja	Ordinal	25
	Kerjasama	Jalinan kerja sama	Tingkat jalinan kerja sama dalam bekerja	Ordinal	26
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja	Ordinal	27
	Tanggung Jawab	Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil Keputusan dalam bekerja	Ordinal	28
		Memfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana dalam bekerja	Ordinal	29
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam bekerja	Ordinal	30

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2023:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Sumber Daya Air yang berjumlah 84 orang, berikut rincian pegawai di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 3.2**  
**Daftar Jumlah Pegawai Pada Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat**

No	Keterangan	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Dinas	47
2	Bidang Bina Kontruksi	8
4	Bidang Bina Manfaat	12
5	Bidang Bina Operasi dan Pemeliharaan	8
6	Bidang Perencanaan Teknik	9
Total		84

Sumber: DSDA Prov Jabar

### 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 waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi yang diambil dari populasi itu. Sugiyono (2023:127).

Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 84 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian bisa juga di sebut

sampling jenuh. Sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, dan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam konteks penelitian pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat, pendekatan ini dipilih karena:

1. Populasi terbatas: Jumlah pegawai yang diteliti (misalnya 84 orang) masih dalam batas yang memungkinkan untuk dijadikan sampel keseluruhan.
2. Menghindari bias seleksi: Dengan mengambil seluruh populasi, peneliti dapat menghindari kesalahan dalam pemilihan sampel yang mungkin tidak mewakili populasi secara akurat.
3. Tingkat keakuratan tinggi: Karena semua anggota populasi diteliti, hasil yang diperoleh cenderung lebih valid dan dapat dipercaya
4. Pendekatan Induktif: Pendekatan induktif digunakan karena penelitian dimulai dari fakta-fakta atau data di lapangan untuk kemudian ditarik kesimpulan umum. Alasan penggunaannya:
  - a. Bertujuan menemukan pola atau hubungan: Penelitian ini ingin melihat bagaimana *punishment* dan *reward* memengaruhi kinerja pegawai berdasarkan data empiris.
  - b. Cocok untuk studi lapangan: Karena data dikumpulkan langsung dari pegawai, maka pendekatan induktif membantu dalam membangun teori atau kesimpulan berdasarkan temuan aktual.
  - c. Fleksibel terhadap temuan: Induktif memungkinkan peneliti membuka ruang interpretasi dari berbagai kemungkinan hubungan antar variabel.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan *teknik non probability* sampling. Yang dikemukakan oleh Sugiyono (2023:131) *teknik non probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sugiyono (2023:296). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat teknik dalam mengumpulkan data, yaitu:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan survei langsung ke Dinas Sumber Daya Air Bandung sebagai objek penelitian

Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

##### a. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

##### b. Kuesioner

Penyebaran angket/kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan dengan menyediakan alternatif jawaban yang harus

diisi oleh responden secara pribadi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Penulis menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang ada di Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk mencari data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

## 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2023:176) *Instrumen* yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti *instrument* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mencari nilai koefisien, maka penelitian menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$r_{xy}$  = Hasil Koefisien kolerasi suatu butir/item

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor tiap item

$y$  = Skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum X^2$  = 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

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected item – Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item – Total Correlation*  $> 0.3$ .

### 3.5.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Menurut Sugiyono (2023:176) Instrumen yang

reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali unruk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach* (CA) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Kolerasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumas :

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n \sum A^2) - (n(\sum B^2) - (\sum B)^2))}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien kolerasi *product moment*

$A$  = Variabel nomor ganjil

$B$  = Variabel nomor genap

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

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

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

4. Hitung angka realibilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus kolerasi *Spearmen Brown* sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r$  = Nilai reliabilitas

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

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

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

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat 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 kesfisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### 3.6 Metode Analisis Data

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 mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden,

menyajikan data tiap variabel yang diteiliti , 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 sehingga terendah atau sebaliknya dari rendah hingga tertinggi. Skala ordinal ini diukur dengan menggunakan skala likert yang mana diberikan nilai 1 sampai 5 untuk dijadikan titik tolak penyusunan item-item instrumen kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator.

**Tabel 3.3**  
**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 kecendrungan 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 =  $(5-1)/5 = 0,8$

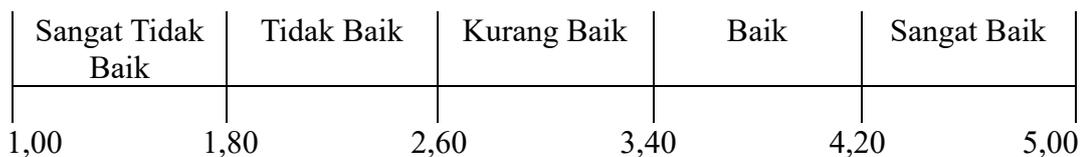
Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Tafsiran Nilai Rata-Rata**

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,16 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2022)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan 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* (MSI)

*Method Of Succeshive Interval* atau MSI merupakan metode mentransformasikan data dari skala ordinal menjadi skala interval berguna untuk memenuhi dari syarat *analysis parametic* 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 langkah-langkah 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 dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi 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:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area below limit} - \text{Area below lower limit}}$$

Keterangan:

Scale Value (SV) = Nilai Skala

Density at lower limit = Densitas batas bawah

Density at upper limit = Densitas batas atas

Area below limit = Daerah dibawah batas atas

Area below 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 Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen  $X_1$  (*Punsihment*),  $X_2$  (*Reward*) dengan variabel dependen  $Y$  (Kinerja Pegawai). Analisa 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 prediktor 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:

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

$$\sum x_1 Y = a \sum x_1 + b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1 x_2$$

$$\sum x_2 Y = a \sum x_2 + b_1 \sum x_1 x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

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 Kolerasi Berganda

Analisis korelasi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel *Punishment* ( $x_1$ ) dan *Reward* ( $x_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y_{x_1x_2}} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} + 2r_{yx_1}r_{yx_2} + r^2_{x_1x_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $x_1$  dengan  $x_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi Product Moment antara  $x_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi Product Moment antara  $x_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi Product Moment antara  $x_1$  dengan  $x_2$

X1 = Variabel Independen 1 (*Punishment*)

X2 = Variabel Independen 2 (*Reward*)

Y = Variabel Dependen (Kinerja)

Adapun ketentuan dari korelasi berganda (R) sebagai berikut:

R = apabila nilai korelasi berganda -1, maka terdapat hubungan linier negatif antara X dengan Y.

R = apabila nilai korelasi berganda 0, maka tidak terdapat hubungan antara X dengan Y.

R = apabila nilai korelasi berganda 1, maka terdapat hubungan linier positif antara X dengan Y.

Untuk dapat menginterpretasikan seberapa kuatnya hubungannya, maka dapat digunakan pedoman seperti berikut:

**Tabel 3.5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2022

### 3.6.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan agar dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yaitu *Punishment* dan *Reward* terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai hal ini merupakan pangkat dua dari koefisien kolerasi. 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 *Punishment* (X1), dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien kolerasinya yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien kolerasi berganda yang dikuadratkan

#### 2. 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:

$\beta$  = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

*Zero Order* = Matrik Kolerasi 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 pada permasalahan 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 *Punishment* (X1), *Reward* (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial.

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan kedalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai *Punishment* dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai sebagaimana yang telah tercantum pada operasionalisasi variabel.

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat Di Kota Bandung yang berlokasi Jl. Braga No.137, Babakan Ciamis, Kec. Sumur

Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2025 sampai dengan selesai.