

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana Menurut Suliyanto (2018, p.20) Jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *asosiatif*. Menurut Suliyanto (2018, p.4) metode *asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara lebih dari satu *variabel independen* (variabel bebas) yaitu Reward ( $X_1$ ) Punishment ( $X_2$ ) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Menurut Suliyanto (2018, p.156) Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian yaitu menggunakan **Data Primer**, Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama, yaitu karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan untuk variabel Reward, Punishment dengan Kinerja Karyawan.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Suliyanto (2018, p.164) pada penelitian bisnis ada beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, penggunaan masing masing teknik disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, dalam hal ini peneliti memilih:

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan. mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Suliyanto (2018, p.177) Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki

oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan yang berjumlah 119 Karyawan.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Suliyanto (2018, p.177) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan, Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Dalam penelitian ini Jumlah Sampel yang dipilih yaitu Karyawan Bagian Office saja pada PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan yang berjumlah 33 orang karyawan.

## **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Suliyanto (2018, p.125) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

### **3.5.1 Variabel Independen**

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Reward ( $X_1$ ) dan Punishment ( $X_2$ )

### **3.5.2 Variabel Dependen**

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Suliyanto (2018, p.147) Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Reward (X1)	Saputra (2017) Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya	Reward adalah semua insentif ataupun pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atau jasanya kepada organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Penghargaan Interpersonal</li> <li>4. Promosi</li> </ol>	Likert
Punishment (X2)	Menurut Astuti (2018) Punishment diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya	Punishment adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Punishment Preventif</li> <li>2. Punishment Represif</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Suparmi (2019) Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol>	Likert

### **3.7 Uji Persyarat Instrumen**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Suliyanto (2018, p.233) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< \alpha$  maka instrumen valid  
Bila probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid
2. Penjelasan dan kesimpulan
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Suliyanto (2018, p.255) Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika alat ukur tersebut baik maka dapat di andalkan, walaupun digunakan berkali-kali, dan hasilnya juga akan serupa. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel kuisisioner maka digunakan rumus Alpha Cronbach berikut ini

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.145) Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah data yang diperoleh berasal dari 1 populasi dengan distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test* sebagai alat uji normalitas data dalam penelitian ini.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Ho: data berdistribusi normal  
Ha: data berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai Sig > (0,05) normal  
Jika nilai Sig < (0,05) tidak normal
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS

#### 3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.146) Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier,kuadrat atau kubik ada beberapa

cara uji linieritas yang dapat dilakukan. Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan pengujian dengan *Compare Means*, dengan melihat hasil uji *Anova Tabel* pada baris *Deviation From Linearity*.

Hipotesis:

1. Ho: model regresi berbentuk linier  
Ha: model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas dilakukan melalui program SPSS

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.149) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anuar Sanusi (2017, p.134) Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variable Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dan pengujian dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

<b>Y</b>	= Kinerja
<b>X<sub>1</sub></b>	= Reward
<b>X<sub>2</sub></b>	= Punishment
<b>a</b>	= Konstanta
<b>e</b>	= Error Term
<b>b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub></b>	= Koefesien Regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji-t

Menurut Anuar Sanusi (2017, p.144) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

**H1 : Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan**

Ho = Reward tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

$H_a$  = Reward berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  ditolak
3. Kesimpulan

**H2 : Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan**

$H_0$  = Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

$H_a$  = Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  ditolak
3. Kesimpulan

### 3.10.2 Uji-f

**H3 : Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan**

$H_0$  = Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

$H_a$  = Reward dan Punishment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Pertiwi Bahari Lampung Selatan

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka  $H_0$  ditolak
3. Kesimpulan

