

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah reward, punishment dan motivasi kerja karyawan tetap non-manager di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya dengan ruang lingkup penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah

Bank BTN adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal Bank BTN dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda. Pada 1 April 1942 Postparbank diambil alih pemerintah Jepang dan diganti namanya menjadi Tyokin Kyoku. Setelah kemerdekaan diproklamasikan, maka Tyokin Kyoku diambil alih oleh pemerintah Indonesia, dan namanya diubah menjadi Kantor Tabungan Pos RI. Usai dikukuhkannya, Bank Tabungan Pos RI ini sebagai satu-satunya lembaga tabungan di Indonesia. Pada tanggal 9 Februari 1950 pemerintah mengganti namanya dengan nama Bank Tabungan Pos. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal Bank BTN.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No. 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni

1963, maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri. Kemudian sejarah Bank BTN mulai diukir kembali dengan ditunjuknya oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/I/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka mulai 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Pemilikan Rumah) pertama kalinya oleh Bank BTN di negeri ini. Waktu demi waktu akhirnya terus mengantar Bank BTN sebagai satu-satunya bank yang mempunyai konsentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR BTN.

Sayap Bank BTN pun makin melebar pada tahun 1989 Bank BTN sudah mengeluarkan obligasi pertamanya. Pada tahun 1992 status Bank BTN ini menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) karena sukses Bank BTN dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR tersebut. Status persero ini memungkinkan Bank BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai bank umum (komersial). Demi mendukung bisnis KPR tersebut, Bank BTN mulai mengembangkan produk-produk layanan perbankan sebagaimana layaknya bank umum (komersial).

Sukses Bank BTN dalam bisnis KPR juga telah meningkatkan status Bank BTN sebagai bank Konvensional menjadi Bank Devisa pada tahun 1994. Layanan bank dalam bentuk penerbitan Letter of Credit (L/C), pembiayaan usaha dalam bentuk Dollar, dan lain lain bisa diberikan Bank BTN dengan status tersebut. Dengan status baru ini tidak membuat Bank BTN lupa akan fungsi utamanya sebagai penyedia KPR untuk masyarakat menengah kebawah. Bank BTN pun

makin melebar pada tahun 1989 Bank BTN sudah mengeluarkan obligasi pertamanya. Pada tahun 1992 status Bank BTN ini menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) karena sukses Bank BTN dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR tersebut. Status persero ini memungkinkan Bank BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsinya sebagai bank umum (komersial). Demi mendukung bisnis KPR tersebut, Bank BTN mulai mengembangkan produk-produk layanan perbankan sebagaimana layaknya bank umum (komersial).

Berdasarkan kajian konsultan independent, Price Water House Coopers, Pemerintah melalui menteri BUMN dalam surat No. 5 – 544/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap Bank BTN telah mengantarkan kami mendapatkan penghargaan dalam ajang Anugerah Perbankan Indonesia VI 2017 sebagai Peringkat 1 Bank Terbaik Indonesia 2017. Dengan adanya penghargaan tersebut akan mengukuhkan optimisme perseroan untuk mampu melanjutkan catatan kinerja positif dan mencapai target bisnis perseroan pada tahun tahun berikutnya.

3.1.2 Visi dan Misi

3.1.2.1 Visi

Menjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara pada tahun 2025

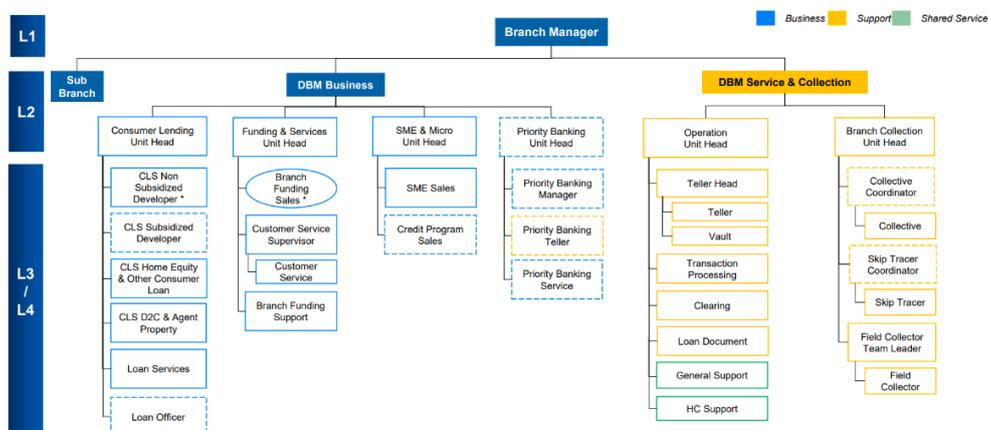
3.1.2.2 Misi

1. Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah

2. Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak.
3. Menjadi home of Indonesia's best talent
4. Meningkatkan shareholder value dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan blue chip dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh
5. Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital

3.1.3 Struktur

Dalam penerapan manajerial perusahaan, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab kerja dalam setiap bagian-bagian perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya, penulis sajikan pada Gambar sebagai berikut:



Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.1.4 Logo PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya



Sumber: id.wikipedia.org

Gambar 3. 2 Logo Bank BTN

3.1.5 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya adalah sebanyak 48 orang, dan tersebar seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 1 Sebaran Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

No	Jabatan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1	Management	3
2	Operation Unit	11
3	Branch Collection Unit	7
4	Consumer Lending Unit	7
5	SME & Credit Program	3
6	Funding & Service Unit	8
7	Customer Service Unit	9
Jumlah Total		48

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei. Sugiyono (2018: 57) menyebutkan bahwa metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang, keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2.1 Oprasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018: 68), operasionalisasi variabel adalah suatu nilai atau sifat bahkan atribut dari suatu objek yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulan. Operasionalisasi variabel juga disebut sebagai pengukuran yang dilakukan peneliti untuk setiap variabel yang didasarkan pada indikator untuk mengambil kesimpulan.

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Reward (X1) dan Punishment (X2) sebagai variabel independen, serta Motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
1	2	3	4	5
Reward (X1)	Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.	1. Gaji dan Bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial	- Gaji sesuai dengan golongan - Waktu - Bonus - Tunjangan kesehatan - Tunjangan hari tua - Tunjangan hari raya - Promosi jabatan bagi karyawan berprestasi - Pujian - Kepercayaan	O R D I N A L
Punishment (X2)	Punishment adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.	1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat,	- Teguran lisan - Teguran tertulis - Penundaan gaji - Pemotongan gaji - Pembebasan jabatan - Pemutusan hubungan kerja	O R D I N A L
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan	1. Ketekunan 2. Semangat kerja 3. Disiplin kerja 4. Tanggung jawab	- Kesungguhan dalam bekerja - Kerelaan untuk bekerjasama - Antusias - Kemampuan bertahan - Kepatuhan terhadap aturan - Cara berpakaian - Tepat waktu - Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	O R D I N A L

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Non-Manager PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dalam penelitian ini berhubungan dengan reward, punishment, dan motivasi kerja yaitu dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada 45 karyawan tetap non-manager PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Data atau informasi yang di dapat dari subjek yang diteliti yaitu PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya.

3.2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data maupun hasil penelitian lain yang dipublikasikan. Data sekunder digunakan sebagai sarana penunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2018: 126) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap non-manager di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya sebanyak 45 orang.

Tabel 3. 3 Data Karyawan Non-Manager PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya

Jabatan	Jumlah
Operation Unit	11
Branch Collection Unit	7
Consumer Lending Unit	7
SME & Credit Program	3
Funding & Service Unit	8
Customer Service Unit	9
Jumlah Total	45

3.2.2.3 Sampel

Sugiyono (2018: 127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan non-manager PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya, karena seluruh populasi yang digunakan sebagai objek peneliti maka ukuran sampel yang diteliti menggunakan teknik sensus yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

3.2.2.4 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperhatikan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 4 Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.5

Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

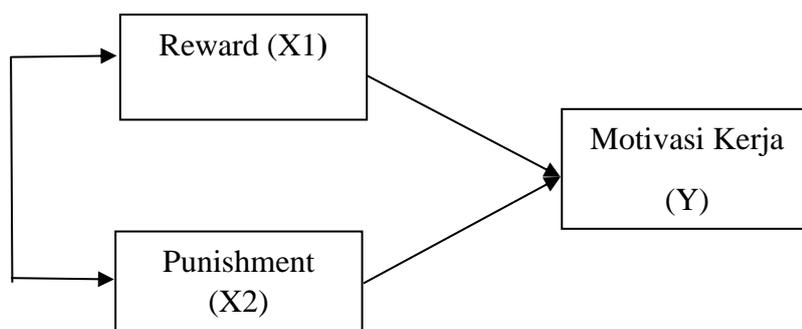
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2018: 152

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui lebih jelas gambaran umum mengenai pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Motivasi kerja karyawan, maka penulis menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 3. 3 Model Penelitian



3.4 Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian akan dilakukan analisis dengan menggunakan alat analisis statistika untuk mengetahui pengaruh Reward, dan Punishment terhadap Motivasi kerja karyawan.

3.4.1 Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian disini yaitu kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala Likert yang berguna untuk mengukur keseluruhan topik, pengalaman, serta pendapat. Hasil pengukuran dengan menggunakan Skala Likert akan menghasilkan data interval. Setiap jenis responden dinilai dengan menggunakan skala sikap yang berpedoman kepada skala likert pertanyaan yaitu:

- a. Untuk pernyataan positif skala nilai yang dipergunakan adalah 5-4-3-2-1
- b. Untuk pernyataan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

Jawaban dari setiap pertanyaan yang menggunakan Skala Likert akan mengukur baik tanggapan dari sangat positif sampai sangat negatif terhadap suatu pernyataan. Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan presentase dan skoring dengan menggunakan rumus Sugiyono (2018: 152)

$$X = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui itu maka nilai dari keseluruhan indikator dapat ditentukan interval, perinciannya adalah sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Nilai Jenjang Interval

Kriteria pertanyaan = Untuk menentukan klasifikasi penilaian.

3.4.2 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan

3.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:121) suatu instrumen dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 23.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 23.

Taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan deajat kebebasan ($df = n-2$), maka kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan reliable.
- b. Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan gugur (tidak reliable).

3.4.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Tujuan digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X.

Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang bersifat langsung ataupun tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur. Menurut Suharsaputra (2018: 59) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

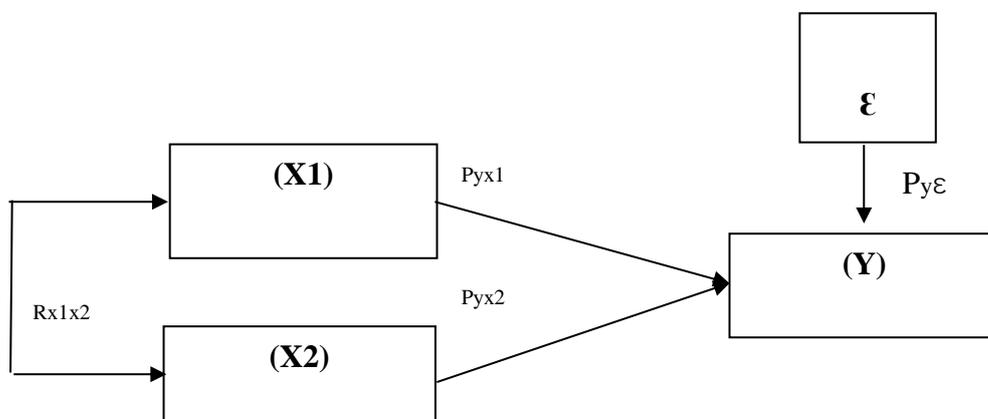
- a. Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa sub-struktur

- b. Menentukan matriks korelasi
- c. Menghitung matriks invers dari variabel independen
- d. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen
- e. Menghitung $R_y (x_1 \dots x_k)$
- f. Menghitung koefisien jalur variabel residu
- g. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F
- h. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji T

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Gambar 3. 4 Diagram Jalur

1. Membuat diagram jalur



Keterangan:

X1 = Reward

X2 = Punishment

Y = Motivasi Kerja

ϵ = Faktor lain yang tidak diteliti

$R_{x_1x_2}$ = Korelasi antara X_1 dan X_2

P_{yx_1} = Koefisien jalur variabel X_1 terhadap Y

P_{yx_2} = Koefisien jalur variabel X_2 terhadap Y

$P_{y\varepsilon}$ = Koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

2. Menghitung koefisien jalur (β)
3. Menghitung koefisien korelasi (R)

Tabel 3. 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 dan X_2 Terhadap Y

NO	Nama Variabel	Formula
(1)	(2)	(3)
1	Reward (X_1)	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(P_{yX_1}) (P_{yX_1})$
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 Terhadap Y melalui X_2	$(P_{yX_1}) (R_{X_1X_2}) (P_{yX_2})$
	Pengaruh X_1 terhadap Y	a+b.....(1)
2	Punishment (X_2)	
	c. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(P_{yX_2}) (P_{yX_2})$
	d. Pengaruh tidak langsung X_2 Terhadap Y melalui X_1	$(P_{yX_2}) (R_{X_1X_2}) (P_{yX_1})$
	Pengaruh X_2 terhadap Y	c+d.....(2)
	Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y	(1) +(2) ... (kd)
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-kd = knd