

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengukuran dan analisis data penelitian kuantitatif. Menurut E.G. Carmines, dan R.A. Zeller (dalam Sangadji dan Sopiah, 2010) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan adalah populasi, sampel, teknik sampling, data dan variabel penelitian. Variabel penelitian yang diukur adalah Sistem Penghargaan Kerja (*Reward System*) sebagai Variabel Independent (IV) dan Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*) sebagai Variabel Dependent (DV).

#### **3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

##### **3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel penelitian dipergunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Variabel bebas (Variabel Independen) adalah variabel dimanipulasikan untuk menimbulkan akibat tertentu terhadap suatu variabel terikat. Menurut Kerlinger (2003) variabel bebas disebut juga sebagai variabel anteseden atau variabel yang meramalkan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Penghargaan Kerja (*Reward System*).

Variabel terikat (Variabel Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*).

### 3.2.2. Definisi Konseptual Variabel

#### a. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*) adalah mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut.

#### b. Sistem Penghargaan Kerja

Sistem Penghargaan Kerja (*Reward System*) adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum

### 3.2.3. Definisi Operasional Variabel

#### a. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*) diukur berdasarkan bentuk perilaku-perilaku yang merusak dan sengaja dilakukan untuk membahayakan organisasi, termasuk dalamnya perilaku-perilaku yang mengarah kepada individu yang berupa agresi (fisik dan verbal), sabotase, pencurian, dan penarikan diri (dalam Spector, dkk., 2006).

#### b. Sistem Penghargaan Kerja

Sistem Penghargaan Kerja (*Reward System*) diukur berdasarkan dimensi penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Dalam dimensi penghargaan ekstrinsik yaitu berupa gaji, promosi, status. Sedangkan dalam dimensi penghargaan intrinsik yaitu berupa kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan, dan kondisi pekerjaan yang baik. Kedua dimensi tersebut diperoleh dari adaptasi penelitian (Puwanenthiren Pratheepkanth, 2011).

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Rangkuti (2012) populasi adalah keseluruhan individu yang merupakan subyek penelitian yang dilakukan. Populasi pada penelitian ini memiliki lingkup yaitu pegawai atau karyawan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kota Bekasi.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sedikitnya, sampel harus memiliki satu sifat yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2014). Disamping itu, Sugiyono juga menambahkan bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan adalah bahwa sampel penelitian harus representatif. Menurut Sangadji dan Sopiha (2010) memaparkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Peneliti menggunakan sejumlah 135 sampel dari bagian populasi Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kota Bekasi dengan karakteristik sampel yang ditentukan.

Adapun karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Berjenis kelamin pria atau wanita
- b. Minimal bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil satu tahun
- c. Pendidikan dasar minimal Sekolah Menengah Atas

Prosedur teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Jenis teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Rangkuti, 2013).

. Pengambilan sampel digunakan sebanyak 135 responden dengan tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dikarenakan adanya keterbatasan dalam waktu, biaya dan tenaga.

Alasan ini dapat dibenarkan oleh Pedhazur dan Schmelkin (1991) yang menekankan pentingnya peneliti untuk mempertimbangkan faktor biaya dalam pengambilan sampel.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik angket (kuesioner). Teknik angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar ia memberikan jawabannya (Sangadji & Sopiah, 2010).

Peneliti memberikan kuesioner kepada seluruh sampel penelitian secara langsung sesuai dengan karakteristik sampel penelitian. Isi kuesioner terdapat instrumen kuesioner dari perilaku kerja kontraproduktif dan instrumen kuesioner dari sistem penghargaan kerja.

#### **3.4.1. Instrumen Penelitian**

##### **3.4.1.1. Instrumen Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Peneliti mengadaptasi instrumen variabel perilaku kerja kontraproduktif dari Spector (2006). Instrumen ini didapat melalui website jurnal dari University of South Florida. Alat ukur yang bernama *Counterproductive Work Behavior-Checklist* (CWB-C) terdapat dua versi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan versi rancangan yang terdiri dari 32 aitem, dimana didalamnya terdapat lima sub-skala yaitu kekerasan (perilaku berbahaya dan jahat yang mempengaruhi orang lain), penyimpangan produksi (sengaja melakukan pekerjaan secara tidak benar atau memungkinkan kesalahan terjadi), sabotase (menghancurkan lingkungan fisik), pencurian, dan penarikan (menghindari bekerja melalui absen atau terlambat). Instrumen perilaku kerja kontraproduktif dari Spector (2006) hanya mempunyai aitem *favorable*.

Skala perilaku kerja kontraproduktif yang merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh Spector (2006) untuk mengukur perilaku kerja kontraproduktif yang secara keseluruhan berjumlah 45 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar

0,933. Menurut Nunally (dalam Spector, 1992), koefisien reliabilitas paling tidak harus memiliki besaran  $> 0,70$  untuk menunjukkan bahwa skala tersebut memiliki *internal consistency* yang cukup tinggi. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel untuk mengukur variabel perilaku kerja kontraproduktif. Skala yang telah diadaptasi inilah yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel perilaku kerja kontraproduktif.

Tabel 3.1 *Blueprint* Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Aspek	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah Butir
1.	<i>Abuse</i>	Rumor-rumor tidak menyenangkan di kantor	8, 12	2
		Berkaitan dengan kontak fisik	9, 32, 29, 25, 35	5
		Berkaitan dengan kata-kata yang menyinggung rekan kerja	14, 30, 24, 15, 28, 36, 33	7
		Menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukan sendiri	21	1
		Mengancam seseorang baik secara verbal maupun secara fisik	26, 27	2
		Tidak menghargai rekan kerja	20	1
2.	<i>Production Deviance</i>	Sengaja memperburuk kinerja, degan memperlambat, tidak mengerjakan samasekali, atau tidak mengikuti instruksi kerja dengan benar pegawai	2, 10, 12	3
		3.	<i>Sabotage</i>	Sengaja menggunakan peralatan kantor dengan sia-sia
		Sengaja membuat tempat kerjaterlihat kotor		6, 7
4.	<i>Theft</i>	Mencuri barang yang bukan miliknya	17, 23, 34	3
		Menggunakan barang atau peralatan kantor untuk keperluan pribadi tanpa izin.	16, 19	2
5.	<i>Withdrawal</i>	Tidak datang ke kantor tepat waktu	3	1
		Dengan sengaja dan terencana untuk izin atau berpura-pura sakit kepada pihak kantor	4	1
		Tidak memanfaatkan waktu dengan baik dan benar dengan membuang-buang waktu kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan.	11, 13, 18, 21	4
<b>TOTAL</b>			36	

a. .Modifikasi Instrumen

Peneliti melakukan modifikasi instrumen pada variabel ini dikarenakan terdapat pernyataan yang memiliki makna ganda. Dengan menggunakan versi 32

aitem skala perilaku kerja kontraproduktif kerja, peneliti memodifikasi skala perilaku kerja kontraproduktif kerja dengan memecah kalimat yang memiliki makna ganda yang terdapat pada nomor aitem 9, 42, 43, 44 pada jurnal skala perilaku kerja kontraproduktif menjadi 36 aitem yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut :

**Tabel 3.2 Modifikasi Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif**

No.	Aitem	Aitem	Modifikasi Skala
9.	Dengan sengaja mengotori dan membuang sampah ditempat kerja	6. Dengan sengaja membuang sampah sembarangan di tempat kerja	7. Dengan sengaja mengotori tempat kerja
42.	Melihat pekerjaan seseorang atau surat eletronik tanpa izin	31. Mengintip surat elektronik pribadi seseorang tanpa izin	34. Mengintip barang kepunyaan seseorang di tempat kerja tanpa izin
43.	Memukul atau mendorong seseorang di tempat kerja	32. Memukul seseorang di tempat kerja	35. Mendorong seseorang di tempat kerja
44.	Menghina atau mengejek seseorang di tempat kerja	33. Menghina seseorang di tempat kerja	36. Mengejek seseorang di tempat kerja

Instrumen skala perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari 36 aitem dengan seluruh aitem *favorable*. Dalam skala pengukuran ini menggunakan skala likert untuk melihat perilaku kerja kontraproduktif. Responden diminta kesediaan dalam menjawab dari 5 alternatif jawaban yang telah tersedia, yaitu Tidak Pernah (1), Sekali atau Dua kali (2), Sekali atau Dua kali setiap bulan (3), Sekali atau Dua kali setiap minggu (4), Setiap hari (5). Pemberian skor akan dijelaskan lebih detail pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3 Penilaian Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Respon Jawaban (Skala)	Pemberian Skor
	<i>Favorable</i>
• Tidak Pernah (1)	1
• Sekali atau Dua kali (2)	2
• Setiap bulan (3)	3
• Sekali atau Dua kali setiap minggu (4)	4
• Setiap hari (5)	5

#### **3.4.1.2. Instrumen Sistem Penghargaan Kerja**

Dalam skala instrumen sistem penghargaan kerja peneliti mengadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dimitry Satriani dari Universitas Pendidikan Indonesia dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triputra Kencana Persada di Kota Bandung. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan bagian instrumen teori sistem penghargaan kerja dari penelitian Dimitry Satriani yang teori sistem penghargaan kerja dan alat ukurnya bersumberkan dari *Global Journal of Management and Business Research* dengan judul penelitian *Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffn District* oleh peneliti Puwaneenthiren Pratheepkanth.

Pada teori sistem penghargaan kerja yang diambil dari penelitian oleh Dimitry Satriani yang sebelumnya sudah diadaptasi dari penelitian oleh Puwaneenthiren Pratheepkanth dalam *Global Journal of Management and Business Research*, terdapat dua dimensi sistem penghargaan kerja yaitu sistem penghargaan kerja ekstrinsik berupa gaji, promosi status. Sedangkan sistem penghargaan kerja lainnya yaitu sistem penghargaan kerja intrinsik berupa kesempatan untuk memenuhi



kebutuhan diri, menerima tanggung jawab, mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang baik.

**Tabel 3.4 *Blueprint* Sistem Penghargaan Kerja**

No	Aspek	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah
1.	Penghargaan Ekstrinsik	Gaji	1, 2	2
		Promosi	3,4	2
		Status	5	1
2.	Penghargaan Intrinsik	Kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	8
		Menerima tanggung jawab	14, 15	2
		Mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan	16, 17	2
		Kondisi pekerjaan yang baik dengan benar pegawai	18, 19	2
<b>TOTAL</b>			19 aitem	

Skala sistem penghargaan kerja terdiri dari 19 aitem dengan keseluruhan pernyataan *favorable*. Skala pengukuran disusun menggunakan 4 kategori dengan 7 tingkatan respon dimana subjek penelitian dapat memilih salah satu penilaian angka dari 1 – 7 dengan tanda ceklist ( $\surd$ ). Jenis skala dalam instrumen sistem penghargaan kerja ini adalah *rating scale numerik*. Penilaian alat ukur sistem penghargaan kerja dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5 Penilaian Skala Sistem Penghargaan Kerja**

Kategori								Kategori
Sangat Tepat	7	6	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Tepat
Sangat Sesuai	7	6	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Sesuai
Sangat Tinggi	7	6	5	4	3	2	1	Sangat Rendah
Sangat Baik	7	6	5	4	3	2	1	Sangat Tidak Baik

### 3.5 Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan, peneliti melakukan uji coba dengan tujuan menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan. Dalam uji validitas digunakan untuk melihat seberapa jauh pengukuran instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Azwar, 2014) sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa jauh pengukuran yang dilakukan akan menghasilkan pengukuran yang sama berulang kali (Azwar, 2014). Uji coba instrumen dilakukan kepada sampel penelitian dengan menggunakan karakteristik sampel penelitian. Sampel dalam uji coba menggunakan 40 orang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan Model *Rasch* 3.73

Model *Rasch* dipilih karena skor yang dihasilkan bukan lagi skor mentah (*raw score*) yang masih mengandung *error* pengukuran, melainkan skor murni (*true score*) yang telah bebas dari *error*. Model *Rasch* telah memenuhi pengukuran yang obyektif dan menghasilkan data yang terbebas dari pengaruh jenis subyek, karakteristik penilai (*rater*) dan karakteristik alat ukur (Sumintono & Widhiarso, 2014). Penetapan kriteria dalam uji reliabilitas dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.6 Kaidah Reliabilitas Model Rasch**

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0,94	Istimewa
0,91 – 0,94	Bagus Sekali
0,81 – 0,90	Bagus
0,67 – 0,80	Cukup
< 0,67	Lemah

Uji validitas menggunakan beberapa kriteria Model *Rasch* yang berlaku menurut (Sumintono & Widhiarso, 2014) antara lain:

- a. Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap *item* dan dibandingkan dengan jumlah S.D. dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D. maka *item* tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima:  $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$
- c. Nilai *Outfit Z-Standar* (ZSTD) yang diterima:  $-2.0 < \text{ZSTD} < +2.0$
- d. Nilai *Point Measure Correlation* (Pt Mean Corr):  $0.4 < \text{Pt Measure Corr} < 0.85$

Uji validitas kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah kriteria a yang menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap *item* dan dibandingkan dengan jumlah S.D dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D. maka *item* tersebut tidak dapat digunakan (Sumintono & Widhiarso, 2014).

### 3.5.1 Uji Coba Instrumen Perilaku Kerja Kontraproduktif

*Counterproductive Work Behavior-Checklist* (CWB-C) merupakan sebuah instrumen yang dibuat oleh Spector (2006). Instrumen ini memiliki reliabilitas sebesar 0,93. Nilai tersebut termasuk ke dalam kriteria bagus sekali. Instrumen *Counterproductive Work Behavior-Checklist* (CWB-C) memiliki *raw variance* data sebesar 49,9% sehingga instrumen ini bersifat unidimensional. Persyaratan nilai *raw*

*variance* unidimensional minimal sebesar 20%, jika nilai *raw variance* lebih dari 40% dinyatakan bagus (Suminto & Widhiarso, 2014).

Untuk menentukan butir soal yang gugur, penulis menggunakan kriteria pertama dari uji validitas model *Rasch* menurut Suminto dan Widhiarso (2014) yaitu membandingkan nilai INFIT MNSQ dari setiap butir soal dengan jumlah S.D. dan MEAN. Hasil penjumlahan MEAN dan S.D. adalah 1,59, dimana angka yang bernilai lebih dari 1,59 dinyatakan gugur. Maka dengan hasil tersebut terdapat 6 butir aitem soal yang gugur dengan nilai INFIT MNSQ yaitu nilai 1,72 nomor aitem 30, nilai 2,02 nomor aitem 17, nilai 2,02 nomor aitem 19, nilai 2,02 nomor aitem 23, nilai 1,80 nomor aitem 9, dan nilai 1,59 nomor aitem 15. Butir soal yang gugur dijelaskan pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.7 *Blueprint* Uji Coba Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Aspek	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah Butir
1.	<i>Abuse</i>	Rumor-rumor tidak menyenangkan di kantor	8, 12	2
		Berkaitan dengan kontak fisik	9*, 32, 29, 25, 35	5
		Berkaitan dengan kata-kata yang menyinggung rekan kerja	14, 30*, 24, 15*, 28, 36, 33	7
		Menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukan sendiri	21	1
		Mengancam seseorang baik secara verbal maupun secara fisik	26, 27	2
		Tidak menghargai rekan kerja	20	1
2.	<i>Production Deviance</i>	Sengaja memperburuk kinerja, degan memperlambat, tidak mengerjakan samasekali, atau tidak mengikuti instruksi kerja dengan benar pegawai	2, 10, 12	3
		3.	<i>Sabotage</i>	Sengaja menggunakan peralatan kantor dengan sia-sia
	Sengaja membuat tempat kerjaterlihat kotor	6, 7		2
4.	<i>Theft</i>	Mencuri barang yang bukan miliknya	17*, 23*, 34	3
		Menggunakan barang atau peralatan kantor untuk keperluan pribadi tanpa izin.	16, 19*	2
5.	<i>Withdrawal</i>	Tidak datang ke kantor tepat waktu	3	1
		Dengan sengaja dan terencana untuk izin atau berpura-pura sakit kepada pihak kantor	4	1
		Tidak memanfaatkan waktu dengan baik dan benar dengan membuang-buang waktu kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan.	11, 13, 18, 21	4
<b>TOTAL</b>			<b>36</b>	

Catatan: nomor dengan tanda (\*) menandakan butir soal yang gugur

Berdasarkan table diatas, butir soal yang dipertahankan berjumlah 30 butir aitem dan butir soal yang gugur berjumlah 6 aitem. *Blueprint Final Counterproductive Work Behavior-Checklist (CWB-C)* dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 3.8 *Blueprint Final* Perilaku Kerja Kontraproduktif**

No	Aspek	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah Butir
1.	<i>Abuse</i>	Rumor-rumor tidak menyenangkan di kantor	8, 12	2
		Berkaitan dengan kontakfisik	32, 29, 25, 35	4
		Berkaitan dengan kata-kata yang menyinggung rekan kerja	14, 24, 28, 36, 33	5
		Menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukan sendiri	21	1
		Mengancam seseorang baik secara verbal maupun secara fisik	26, 27	2
		Tidak menghargai rekan kerja	20	1
2.	<i>Production Deviance</i>	Sengaja memperburuk kinerja, degan memperlambat, tidak mengerjakan samasekali, atau tidak mengikuti instruksi kerja dengan benar pegawai	2, 10, 12	3
3.	<i>Sabotage</i>	Sengaja menggunakan peralatan kantor dengan sia-sia	1, 5	2
		Sengaja membuat tempat kerjaterlihat kotor	6, 7	2
4.	<i>Theft</i>	Mencuri barang yang bukan miliknya	34	1
		Menggunakan barang atau peralatan kantor untuk keperluan pribadi tanpa izin.	16	1
5.	<i>Withdrawal</i>	Tidak datang ke kantor tepat waktu	3	1
		Dengan sengaja dan terencana untuk izin atau berpura-pura sakit kepada pihak kantor	4	1
		Tidak memanfaatkan waktu dengan baik dan benar dengan membuang-buang waktu kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan.	11, 13, 18, 21	4
<b>TOTAL</b>			30	

### 3.5.2 Uji Coba Instrumen Sistem Penghargaan Kerja

Instrumen Sistem Penghargaan Kerja yang telah dilakukan uji coba oleh peneliti memiliki reliabilitas sebesar 0,88. Nilai tersebut termasuk ke dalam kriteria reliabilitas bagus. Instrumen Sistem Penghargaan Kerja bersifat multidimensional walaupun hasil dari *raw variance* data sebesar 39,7% yang mana dilihat dari persyaratan untuk unidimensional nilai *raw variance* minimal sebesar 20% (Sumintono & Widhiarso, 2014), dapat memenuhi, namun peneliti tetap mengukur secara multidimensional.

Untuk menentukan butir soal yang gugur, penulis menggunakan kriteria pertama dari uji validitas model *Rasch* menurut Suminto dan Widhiarso (2014) yaitu membandingkan nilai INFIT MNSQ dari setiap butir soal dengan jumlah S.D. dan MEAN. Hasil penjumlahan MEAN dan S.D. adalah 1,31, dimana angka yang bernilai lebih dari 1,31 dinyatakan gugur. Maka dengan hasil tersebut terdapat 3 butir aitem soal yang gugur dengan nilai INFIT MNSQ yaitu nilai 1,94 nomor aitem 3, nilai 1,38 nomor aitem 19, nilai 1,34 nomor aitem 11. Butir soal yang gugur dijelaskan pada tabel 3.6 berikut ini:

**Tabel 3.9 *Blueprint* Uji Coba Sistem Penghargaan Kerja**

No	Aspek	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah
1.	Penghargaan Ekstrinsik	Gaji	1,2	2
		Promosi	3*,4	2
		Status	5	1
2.	Penghargaan Intrinsik	Kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri	6, 7, 8, 9, 10, 11*, 12, 13	8
		Menerima tanggung jawab	14,15	2
		Mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan	16,17	2
		Kondisi pekerjaan yang baik dengan benar pegawai	18,19*	2
<b>TOTAL</b>			19 aitem	

Catatan: nomor dengan tanda (\*) menandakan butir soal yang gugur

Berdasarkan tabel 3.9, butir soal yang dipertahankan berjumlah 16 butir dan butir soal yang gugur berjumlah 3 item. *Blueprint Final* Sistem Penghargaan Kerja (*Reward System*) dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.10 *Blueprint Final* Sistem Penghargaan Kerja**

No	Aspek	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah
1.	Penghargaan Ekstrinsik	Gaji	1, 2	2
		Promosi	4	1
	Status	5	1	
2.	Penghargaan Intrinsik	Kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri	6, 7, 8, 9, 10, 12, 13	7
		Menerima tanggung jawab	14, 15	2
		Mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan	16, 17	2
		Kondisi pekerjaan yang baik dengan benar pegawai	18	1
<b>TOTAL</b>			16 aitem	

### 3.6 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model *Rasch* dengan aplikasi *Winstep* versi 3.73. Uji hipotesis menggunakan aplikasi *SPSS* versi 22 *for windows*.

#### 3.6.1 Perumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dua pihak yaitu:

$$H_0: \mu = 0$$

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

$$H_a: \mu \neq 0$$

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

Keterangan:



$H_0$  = Hipotesis Nol

$H_a$  = Hipotesis Alternatif

$\mu$  = Koefisien pengaruh sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

a. Hipotesis Mayor :

1.  $H_{01}$  : Tidak dapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.
2.  $H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

b. Hipotesis Minor :

1.  $H_{01}$  : Tidak dapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja ekstrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja ekstrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

2.  $H_{02}$  : Tidak dapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja intrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja intrinsik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

### 3.6.2 Hipotesis Statistik

Rumusan hipotesis dua pihak yaitu:

$$H_0: \mu = 0$$

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

$$H_a: \mu \neq 0$$

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

Keterangan:

$H_0$  = Hipotesis Nol

$H_a$  = Hipotesis Alternatif

$\mu$  = Koefisien pengaruh sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi.

### 3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi Kolmogorof Smirnof/Liliefors atau Shapiro-Wilk. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

### 3.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Kedua variabel dapat dikatakan bersifat linear jika taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau taraf signifikansi dari deviasi linier lebih besar dari 0,05.

### 3.6.5 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel, besar/kuatnya hubungan dan arah hubungan antar kedua variabel (Rangkuti, 2013). Uji korelasi yang menghasilkan suatu indeks korelasi yang signifikan dapat dipandang sebagai prasyarat dilakukannya uji prediksi (Rangkuti, 2013). Kedua variabel dapat dikatakan berkorelasi jika taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### 3.6.6 Uji Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, dengan analisis regresi linier juga dapat dilakukan prediksi tentang bagaimana variasi nilai variabel dependen berdasarkan variasi nilai variabel independen (Sugiyono, 2015). Jenis analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, hal ini dikarenakan pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium (Rangkuti, 2013). Jenis analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear ganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini digunakan karena pada penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui dimensi sistem penghargaan kerja mana yang paling berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Perhitungan analisis regresi ganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y: Variabel yang Diprediksi

X1: Sistem Penghargaan Kerja Ekstrinsik

X2 : Sistem Penghargaan Kerja Intrinsik

a: Konstanta

b1: Koefisien Prediktor Sistem Penghargaan Kerja Ekstrinsik

b2 : Koefisien Prediktor Sistem Penghargaan Kerja Intrinsik