

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji suatu hipotesis dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah *reward* sebagai variabel independen dan *punishment* sebagai variabel independen, serta disiplin kerja sebagai variabel dependen.

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual. Individu yang dimaksud merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Lokasi penelitian berada di instansi pemerintah yaitu Dinas Kesehatan Kota Bogor yang berlokasi di Jalan Kesehatan No. 3, Tanah Sereal, Kota Bogor.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan data kuantitatif :

1. Data kualitatif

Data kualitatif merupakan jenis data yang disajikan berupa bentuk kata atau lisan, skema atau gambar dan bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif yang diperoleh berupa informasi yang didapat melalui observasi, wawancara, dan data kepustakaan untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Data kualitatif berupa informasi mengenai *reward*, *punishment* dan disiplin kerja yang dirasakan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung, yaitu informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperoleh berupa data absensi pegawai, data pegawai penerima *reward*, dan data pegawai yang terkena pengurangan TPP.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan pada penelitian adalah data primer dan data sekunder, yang meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Dinas Kesehatan Kota Bogor. Data diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada pegawai, serta data hasil wawancara dengan pihak Dinas Kesehatan Kota Bogor terkait dengan persoalan untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mengumpulkan berbagai buku referensi, internet, jurnal dan data dalam bentuk dokumen atau laporan tertulis yang tersedia pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Disiplin Kerja

- a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen sebagai alat komunikasi dalam meningkatkan kesadaran dan kemampuan bekerja karyawan untuk mentaati peraturan dan norma yang berlaku.

- b. Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan penilaian atasan terhadap perilaku pegawai dalam bekerja sesuai aturan dan norma berdasarkan dimensi dan indikator antara lain: (1) Kehadiran dengan indikator pegawai masuk kerja tepat waktu, pegawai melakukan absen, pegawai menerima konsekuensi ketidakhadiran. (2) Waktu Kerja dengan indikator pegawai datang dan pulang tepat waktu, pegawai istirahat sesuai ketentuan, pegawai mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas. (3) Peraturan Berpakaian dengan indikator kemampuan menjaga penampilan dan kerapian, menggunakan seragam sesuai ketentuan, disiplin pakaian dan atribut. (4) Peraturan Melakukan Pekerjaan dengan indikator teliti dalam bekerja, bekerja secara efektif dan efisien, hati-hati dalam melakukan pekerjaan. (5) Peraturan Pegawai dengan indikator sikap pegawai dalam bekerja, pegawai taat terhadap peraturan yang berlaku, pegawai mampu bekerjasama dalam bekerja.

2. Variabel *Reward*

- a. Definisi Konseptual

*Reward* merupakan bentuk balas jasa berupa uang atau bukan uang seperti benda atau pujian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, kualitas dan prestasi kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Definisi Operasional

*Reward* merupakan penilaian pegawai terhadap penghargaan yang diberikan organisasi atas pencapaian kerja pegawai berdasarkan dimensi dan indikator antara lain: (1) *Reward* Ekstrinsik dengan indikator gaji/upah, tunjangan, bonus

dan insentif, penghargaan interpersonal dan promosi. (2) *Reward* Intrinsik dengan indikator penyelesaian, pencapaian dan otonomi.

### 3. Variabel *Punishment*

#### a. Definisi Konseptual

*Punishment* merupakan hukuman atau sanksi yang diberikan oleh perusahaan yang ditujukan bagi karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai aturan sebagai konsekuensi dari tindakan pelanggaran dengan tujuan sebagai perbaikan.

#### b. Definisi Operasional

*Punishment* merupakan penilaian pegawai terhadap sanksi yang diberikan organisasi atas tindakan pegawai yang tidak sesuai aturan dan norma yang telah ditetapkan berdasarkan dimensi dan indikator antara lain: (1) Sanksi Pelanggaran Ringan dengan indikator teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis. (2) Sanksi Pelanggaran Sedang dengan indikator penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat. (3) Sanksi Pelanggaran Berat dengan indikator penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

Operasional variabel dibutuhkan dalam menentukan indikator, ukuran, dan skala dari variabel terkait dalam penelitian. Variabel dalam penelitian terdiri dari *reward*, *punishment* dan disiplin kerja, berikut tabel operasional variabel:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

| Variabel          | Dimensi                   | Indikator                             | Skala   |
|-------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------|
| <i>Reward</i>     | <i>Reward</i> Ekstrinsik  | Gaji/upah                             | Ordinal |
|                   |                           | Tunjangan                             |         |
|                   |                           | Bonus dan insentif                    |         |
|                   |                           | Penghargaan <i>interpersonal</i>      |         |
|                   |                           | Promosi                               |         |
|                   | <i>Reward</i> Intrinsik   | Penyelesaian                          | Ordinal |
|                   |                           | Pencapaian                            |         |
|                   |                           | Otonomi                               |         |
| <i>Punishment</i> | Sanksi Pelanggaran Ringan | Teguran lisan                         | Ordinal |
|                   |                           | Teguran tertulis                      |         |
|                   |                           | Pernyataan tidak puas secara tertulis |         |
|                   | Sanksi Pelanggaran Sedang | Penundaan kenaikan gaji               | Ordinal |
|                   |                           | Penurunan gaji                        |         |
|                   |                           | Penundaan kenaikan pangkat            |         |
|                   | Sanksi Pelanggaran Berat  | Penurunan pangkat                     | Ordinal |
|                   |                           | Pembebasan dari jabatan               |         |
|                   |                           | Pemberhentian dan pemecatan           |         |
|                   | Kehadiran                 | Pegawai masuk kerja tepat waktu       | Ordinal |

| Variabel       | Dimensi                       | Indikator                                         | Skala   |
|----------------|-------------------------------|---------------------------------------------------|---------|
| Disiplin Kerja |                               | Pegawai melakukan absen                           |         |
|                |                               | Pegawai menerima konsekuensi ketidakhadiran       |         |
|                | Waktu Kerja                   | Pegawai datang dan pulang tepat waktu             | Ordinal |
|                |                               | Pegawai istirahat sesuai ketentuan                |         |
|                |                               | Pegawai mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas |         |
|                | Peraturan Berpakaian          | Kemampuan menjaga penampilan dan kerapian         | Ordinal |
|                |                               | Menggunakan seragam sesuai ketentuan              |         |
|                |                               | Disiplin pakaian dan atribut                      |         |
|                | Peraturan Melakukan Pekerjaan | Teliti dalam bekerja                              | Ordinal |
|                |                               | Bekerja secara efektif dan efisien                |         |
|                |                               | Hati-hati dalam melakukan pekerjaan               |         |
|                | Peraturan Pegawai             | Sikap pegawai dalam bekerja                       | Ordinal |
|                |                               | Pegawai taat terhadap peraturan yang berlaku      |         |
|                |                               | Pegawai mampu bekerjasama dalam bekerja           |         |

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel kemudian kesimpulannya dapat digunakan untuk populasi, sehingga pengambilan sampel harus benar-benar refresentatif (dapat mewakili) (Sugiyono, 2021). Metode pengambilan sampel yang gunakan dalam penelitian ini termasuk dalam metode *Non Probability Sampling* dengan jenis sensus yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Populasi Pegawai ASN jabatan fungsional pada Dinas Kesehatan Kota Bogor sebanyak 105 pegawai.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam mendukung perolehan data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder, yang meliputi:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber atau responden melalui metode angket (kuesioner). Pada penelitian ini kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan kepada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bogor. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel yang diteliti, melalui dimensi dan indikator dari setiap variabel dengan penggunaan skala rating dan skala likert. Hasil jawaban dari setiap pertanyaan akan diberikan skor dari sangat positif sampai sangat negatif pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 2 Skala Rating Disiplin Kerja

| No | Simbol | Keterangan    | Skala |
|----|--------|---------------|-------|
| 1  | SL     | Selalu        | 5     |
| 2  | SR     | Sering        | 4     |
| 3  | KK     | Kadang-Kadang | 3     |
| 4  | P      | Pernah        | 2     |
| 5  | TP     | Tidak Pernah  | 1     |

*Sumber: Sugiyono, 2017*

Tabel 3. 3 Skala Likert *Reward* dan *Punishment*

| No | Simbol | Keterangan          | Skala |
|----|--------|---------------------|-------|
| 1  | SS     | Sangat Setuju       | 5     |
| 2  | S      | Setuju              | 4     |
| 3  | KS     | Kurang Setuju       | 3     |
| 4  | TS     | Tidak Setuju        | 2     |
| 5  | STS    | Sangat Tidak Setuju | 1     |

*Sumber: Sugiyono, 2017*

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka, mengakses data melalui internet, dokumen instansi terkait, jurnal dan penelitian terdahulu yang relevan dengan fenomena yang diteliti.

### 3.7. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui keteapatan antara data yang akan diukur dengan hasil pengukurannya (Sugiyono, 2017). Uji validitas dalam penelitian digunakan sebagai alat untuk mengukur valid atau tidaknya suatu tes dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam

kuesioner bisa menyatakan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Alat ukur yang digunakan untuk menguji validitas dengan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

$y$  = Skor total tiap responden

Kriteria pengujian adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid.

Hasil perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini dikatakan signifikan atau tidak dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  serta taraf kesalahan sebesar 5% (taraf kepercayaan 95%) dan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka  $r_{tabel}$  yang digunakan sebesar 0,361. Hasil uji validitas menggunakan *microsoft excel* sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel *Reward*

| No | Indikator                                                                           | Kode             | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1  | Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan                 | R <sub>1.1</sub> | 0,606        | 0,361       | Valid      |
| 2  | Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja (masa kerja) di organisasi | R <sub>1.2</sub> | 0,642        | 0,361       | Valid      |
| 3  | Gaji/upah yang diterima mendorong saya untuk memberikan kontribusi terbaik          | R <sub>1.3</sub> | 0,556        | 0,361       | Valid      |
| 4  | Tunjangan yang saya terima berdasarkan lamanya bekerja (masa kerja) di organisasi   | R <sub>2.1</sub> | 0,572        | 0,361       | Valid      |
| 5  | Tunjangan yang saya terima berdasarkan tingkat kehadiran dalam bekerja              | R <sub>2.2</sub> | 0,590        | 0,361       | Valid      |
| 6  | Tunjangan yang diberikan menjadi alasan saya untuk tetap bekerja di organisasi      | R <sub>2.3</sub> | 0,587        | 0,361       | Valid      |

| No | Indikator                                                                                                 | Kode             | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|
| 7  | Bonus dan insentif diberikan sebagai penghargaan atas prestasi atau pencapaian tertentu                   | R <sub>3.1</sub> | 0,471        | 0,361       | Valid       |
| 8  | Bonus dan insentif yang diberikan sebanding dengan kinerja yang saya lakukan                              | R <sub>3.2</sub> | 0,483        | 0,361       | Valid       |
| 9  | Bonus dan insentif diberikan berdasarkan individu maupun kelompok (unit kerja)                            | R <sub>3.3</sub> | 0,644        | 0,361       | Valid       |
| 10 | Saya mendapatkan dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja atas prestasi atau pencapaian tertentu | R <sub>4.1</sub> | 0,529        | 0,361       | Valid       |
| 11 | Dukungan dan pujian mempengaruhi hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja                           | R <sub>4.2</sub> | 0,552        | 0,361       | Valid       |
| 12 | Hubungan yang harmonis antar rekan kerja mempengaruhi saya dalam bekerja                                  | R <sub>4.3</sub> | 0,511        | 0,361       | Valid       |
| 13 | Saya diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) ketika berprestasi                                   | R <sub>5.1</sub> | 0,532        | 0,361       | Valid       |
| 14 | Pemberian promosi mampu meningkatkan semangat saya dalam bekerja                                          | R <sub>5.2</sub> | 0,478        | 0,361       | Valid       |
| 15 | Promosi yang dilakukan berdasarkan lamanya masa kerja                                                     | R <sub>5.3</sub> | 0,227        | 0,361       | Tidak Valid |
| 16 | Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan                                                 | R <sub>6.1</sub> | 0,442        | 0,361       | Valid       |
| 17 | Saya menjadi bersemangat ketika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik                                 | R <sub>6.2</sub> | 0,379        | 0,361       | Valid       |
| 18 | Saya merasa senang ketika dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas                            | R <sub>6.3</sub> | 0,510        | 0,361       | Valid       |
| 19 | Pekerjaan yang saya kerjakan menantang dan membuat saya bangga apabila mampu menyelesaikannya tepat waktu | R <sub>7.1</sub> | 0,408        | 0,361       | Valid       |
| 20 | Saya merasa senang ketika tugas yang saya kerjakan tercapai dengan baik dan sesuai harapan saya           | R <sub>7.2</sub> | 0,442        | 0,361       | Valid       |
| 21 | Pencapaian kerja yang didapatkan mampu memotivasi saya dalam bekerja                                      | R <sub>7.3</sub> | 0,642        | 0,361       | Valid       |
| 22 | Pekerjaan yang saya kerjakan memberikan hak bagi saya dalam mengambil keputusan                           | R <sub>8.1</sub> | 0,381        | 0,361       | Valid       |

| No | Indikator                                                                             | Kode             | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|------------|
| 23 | Atasan maupun rekan kerja akan memberi kesempatan bagi saya dalam mengambil keputusan | R <sub>8.2</sub> | 0,364        | 0,361       | Valid      |
| 24 | Pemberian keputusan berdasarkan kemampuan dan pengalaman saya dalam bekerja           | R <sub>8.3</sub> | 0,367        | 0,361       | Valid      |

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *reward* dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,361 dari 24 pernyataan, diketahui bahwa 23 instrumen variabel *reward* dinyatakan valid dan 1 instrumen variabel *reward* dinyatakan tidak valid yaitu pada indikator promosi yang dilakukan berdasarkan lamanya masa kerja (R<sub>5.3</sub>).

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Punishment

| No | Indikator                                                                                              | Kode             | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|-------------|------------|
| 1  | Saya akan mendapatkan teguran lisan ketika melakukan pelanggaran disiplin ringan                       | P <sub>1.1</sub> | 0,574        | 0,361       | Valid      |
| 2  | Saya akan mendapatkan teguran lisan dari atasan pada bidang/unit kerja                                 | P <sub>1.2</sub> | 0,667        | 0,361       | Valid      |
| 3  | Teguran lisan efektif dalam mencegah pelanggaran disiplin ringan yang berulang                         | P <sub>1.3</sub> | 0,414        | 0,361       | Valid      |
| 4  | Saya akan mendapatkan teguran tertulis ketika melakukan pelanggaran disiplin ringan secara berulang    | P <sub>2.1</sub> | 0,639        | 0,361       | Valid      |
| 5  | Teguran tertulis yang diberikan sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan                      | P <sub>2.2</sub> | 0,681        | 0,361       | Valid      |
| 6  | Teguran tertulis mampu mempengaruhi sikap disiplin saya dalam bekerja                                  | P <sub>2.3</sub> | 0,601        | 0,361       | Valid      |
| 7  | Saya akan mendapatkan pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan pada bidang/unit kerja         | P <sub>3.1</sub> | 0,554        | 0,361       | Valid      |
| 8  | Pernyataan tidak puas secara tertulis yang diberikan sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan | P <sub>3.2</sub> | 0,435        | 0,361       | Valid      |
| 9  | Pernyataan tidak puas secara tertulis mampu mempengaruhi sikap disiplin saya dalam bekerja             | P <sub>3.3</sub> | 0,550        | 0,361       | Valid      |
| 10 | Saya akan mengalami penundaan kenaikan gaji ketika saya melakukan pelanggaran disiplin sedang          | P <sub>4.1</sub> | 0,642        | 0,361       | Valid      |
| 11 | Penundaan kenaikan gaji diberikan sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan                    | P <sub>4.2</sub> | 0,615        | 0,361       | Valid      |



| No | Indikator                                                                                                    | Kode             | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|-------------|
| 12 | Penundaan kenaikan gaji berdampak pada kinerja saya dalam bekerja                                            | P <sub>4.3</sub> | 0,453               | 0,361              | Valid       |
| 13 | Saya akan mengalami penurunan gaji ketika saya melakukan pelanggaran disiplin sedang secara berulang         | P <sub>5.1</sub> | 0,635               | 0,361              | Valid       |
| 14 | Penurunan gaji mampu mempengaruhi sikap disiplin saya dalam bekerja                                          | P <sub>5.2</sub> | 0,586               | 0,361              | Valid       |
| 15 | Penurunan gaji berdampak pada kinerja saya dalam bekerja                                                     | P <sub>5.3</sub> | 0,276               | 0,361              | Tidak Valid |
| 16 | Penundaan kenaikan pangkat diberikan sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan                       | P <sub>6.1</sub> | 0,710               | 0,361              | Valid       |
| 17 | Penundaan kenaikan pangkat mampu mempengaruhi sikap disiplin saya dalam bekerja                              | P <sub>6.2</sub> | 0,692               | 0,361              | Valid       |
| 18 | Penundaan kenaikan pangkat efektif dalam mencegah pelanggaran disiplin sedang yang berulang                  | P <sub>6.3</sub> | 0,554               | 0,361              | Valid       |
| 19 | Saya akan mengalami penurunan pangkat ketika saya melakukan pelanggaran disiplin berat                       | P <sub>7.1</sub> | 0,619               | 0,361              | Valid       |
| 20 | Penurunan pangkat diberikan sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan                                | P <sub>7.2</sub> | 0,677               | 0,361              | Valid       |
| 21 | Penurunan pangkat berdampak pada kinerja saya dalam bekerja                                                  | P <sub>7.3</sub> | 0,508               | 0,361              | Valid       |
| 22 | Saya akan mengalami pembebasan dari jabatan ketika saya melakukan pelanggaran disiplin berat secara berulang | P <sub>8.1</sub> | 0,674               | 0,361              | Valid       |
| 23 | Pembebasan dari jabatan mampu mempengaruhi sikap disiplin saya dalam bekerja                                 | P <sub>8.2</sub> | 0,728               | 0,361              | Valid       |
| 24 | Pembebasan dari jabatan berdampak pada kinerja saya dalam bekerja                                            | P <sub>8.3</sub> | 0,743               | 0,361              | Valid       |
| 25 | Pemberhentian dan pemecatan dilakukan sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan                      | P <sub>9.1</sub> | 0,710               | 0,361              | Valid       |
| 26 | Pemberhentian dan pemecatan mampu mempengaruhi sikap disiplin saya dalam bekerja                             | P <sub>9.2</sub> | 0,587               | 0,361              | Valid       |
| 27 | Pemberhentian dan pemecatan efektif dalam mencegah pelanggaran disiplin berat yang berulang                  | P <sub>9.3</sub> | 0,530               | 0,361              | Valid       |

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *punishment* dengan kriteria  $r_{\text{tabel}}$  0,361 dari 27 pernyataan, diketahui bahwa 26 instrumen variabel *punishment* dinyatakan valid dan 1 instrumen variabel *punishment* dinyatakan tidak valid yaitu pada indikator penurunan gaji berdampak pada kinerja saya dalam bekerja (P<sub>5.3</sub>).

Tabel 3. 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| No | Indikator                                                                             | Kode              | $r_{\text{hitung}}$ | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1  | Pegawai masuk kerja sesuai ketentuan jam kerja                                        | DK <sub>1.1</sub> | 0,848               | 0,361              | Valid      |
| 2  | Pegawai datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai                              | DK <sub>1.2</sub> | 0,696               | 0,361              | Valid      |
| 3  | Pegawai berusaha masuk kerja tepat waktu                                              | DK <sub>1.3</sub> | 0,795               | 0,361              | Valid      |
| 4  | Pegawai selalu berusaha masuk kerja tepat waktu                                       | DK <sub>2.1</sub> | 0,767               | 0,361              | Valid      |
| 5  | Pegawai melakukan absensi setelah selesai bekerja                                     | DK <sub>2.2</sub> | 0,669               | 0,361              | Valid      |
| 6  | Pegawai tidak pernah lupa melakukan absensi masuk dan pulang kerja                    | DK <sub>2.3</sub> | 0,641               | 0,361              | Valid      |
| 7  | Pegawai mengetahui konsekuensi yang berlaku jika tidak hadir tanpa alasan yang jelas  | DK <sub>3.1</sub> | 0,775               | 0,361              | Valid      |
| 8  | Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran di tempat kerja                      | DK <sub>3.2</sub> | 0,799               | 0,361              | Valid      |
| 9  | Pegawai merasa konsekuensi ketidakhadiran diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan | DK <sub>3.3</sub> | 0,649               | 0,361              | Valid      |
| 10 | Pegawai tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja                                 | DK <sub>4.1</sub> | 0,744               | 0,361              | Valid      |
| 11 | Pegawai tidak pernah pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan                 | DK <sub>4.2</sub> | 0,706               | 0,361              | Valid      |
| 12 | Pegawai datang dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan                      | DK <sub>4.3</sub> | 0,725               | 0,361              | Valid      |
| 13 | Pegawai mengetahui jam istirahat yang telah ditetapkan                                | DK <sub>5.1</sub> | 0,872               | 0,361              | Valid      |
| 14 | Pegawai istirahat sesuai durasi waktu yang telah ditetapkan                           | DK <sub>5.2</sub> | 0,799               | 0,361              | Valid      |
| 15 | Pegawai kembali bekerja tepat waktu setelah istirahat                                 | DK <sub>5.3</sub> | 0,828               | 0,361              | Valid      |
| 16 | Pegawai memulai pekerjaan saat jam kerja dimulai                                      | DK <sub>6.1</sub> | 0,871               | 0,361              | Valid      |
| 17 | Pegawai mengerjakan tugas sesuai jam kerja yang telah ditetapkan                      | DK <sub>6.2</sub> | 0,882               | 0,361              | Valid      |
| 18 | Pegawai menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan                        | DK <sub>6.3</sub> | 0,853               | 0,361              | Valid      |
| 19 | Pegawai berpenampilan rapih dan sopan ketika bekerja                                  | DK <sub>7.1</sub> | 0,922               | 0,361              | Valid      |
| 20 | Pegawai memahami pentingnya menjaga penampilan dan kerapihan                          | DK <sub>7.2</sub> | 0,922               | 0,361              | Valid      |

| No | Indikator                                                                  | Kode               | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|----------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|-------------|------------|
| 21 | Pegawai selalu memastikan penampilan dan kerapian sebelum bekerja          | DK <sub>7.3</sub>  | 0,883        | 0,361       | Valid      |
| 22 | Pegawai mengetahui ketentuan berseragam dalam bekerja                      | DK <sub>8.1</sub>  | 0,811        | 0,361       | Valid      |
| 23 | Pegawai menggunakan seragam sesuai hari dan ketentuan yang berlaku         | DK <sub>8.2</sub>  | 0,869        | 0,361       | Valid      |
| 24 | Pegawai selalu memastikan seragam yang dikenakan sudah sesuai              | DK <sub>8.3</sub>  | 0,883        | 0,361       | Valid      |
| 25 | Pegawai menggunakan pakaian dan atribut lengkap selama bekerja             | DK <sub>9.1</sub>  | 0,836        | 0,361       | Valid      |
| 26 | Pegawai disiplin dalam berpakaian                                          | DK <sub>9.2</sub>  | 0,867        | 0,361       | Valid      |
| 27 | Pegawai disiplin dalam penggunaan atribut                                  | DK <sub>9.3</sub>  | 0,725        | 0,361       | Valid      |
| 28 | Pegawai selalu berhati-hati dalam bekerja                                  | DK <sub>10.1</sub> | 0,831        | 0,361       | Valid      |
| 29 | Pegawai selalu memastikan tugas yang dikerjakan dilakukan sesuai ketentuan | DK <sub>10.2</sub> | 0,913        | 0,361       | Valid      |
| 30 | Pegawai merasa ketelitian dalam bekerja adalah penting                     | DK <sub>10.3</sub> | 0,773        | 0,361       | Valid      |
| 31 | Pegawai menggunakan waktu secara efektif saat bekerja                      | DK <sub>11.1</sub> | 0,874        | 0,361       | Valid      |
| 32 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien                   | DK <sub>11.2</sub> | 0,878        | 0,361       | Valid      |
| 33 | Pegawai mampu mengatur untuk bekerja secara efektif dan efisien            | DK <sub>11.3</sub> | 0,833        | 0,361       | Valid      |
| 34 | Pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab                                | DK <sub>12.1</sub> | 0,931        | 0,361       | Valid      |
| 35 | Pegawai bekerja sesuai prosedur dan sop yang telah ditetapkan              | DK <sub>12.2</sub> | 0,907        | 0,361       | Valid      |
| 36 | Pegawai selalu berkonsentrasi saat bekerja                                 | DK <sub>12.3</sub> | 0,851        | 0,361       | Valid      |
| 37 | Pegawai bersikap dan berperilaku sesuai norma yang berlaku                 | DK <sub>13.1</sub> | 0,931        | 0,361       | Valid      |
| 38 | Pegawai bekerja dengan jujur dan transparan dalam menjalankan tugas        | DK <sub>13.2</sub> | 0,922        | 0,361       | Valid      |
| 39 | Pegawai dapat menerima kritik dan masukan dari atasan dan rekan kerja      | DK <sub>13.3</sub> | 0,894        | 0,361       | Valid      |
| 40 | Pegawai selalu mentaati semua peraturan yang berlaku                       | DK <sub>14.1</sub> | 0,939        | 0,361       | Valid      |
| 41 | Pegawai tidak pernah melanggar peraturan yang berlaku                      | DK <sub>14.2</sub> | 0,940        | 0,361       | Valid      |
| 42 | Pegawai mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku                     | DK <sub>14.3</sub> | 0,922        | 0,361       | Valid      |
| 43 | Pegawai berkontribusi dalam kerjasama tim                                  | DK <sub>15.1</sub> | 0,922        | 0,361       | Valid      |

| No | Indikator                                    | Kode               | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|----------------------------------------------|--------------------|--------------|-------------|------------|
| 44 | Pegawai mampu bekerja secara tim             | DK <sub>15.2</sub> | 0,931        | 0,361       | Valid      |
| 45 | Pegawai dapat membantu rekan kerja dalam tim | DK <sub>15.3</sub> | 0,815        | 0,361       | Valid      |

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,361 dari 45 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrumen variabel disiplin kerja dikatakan valid.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya suatu alat ukur jika pengukuran dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dilakukan agar data yang didapatkan reliabel atau handal. Suatu data dapat dikatakan handal apabila jawaban atau pernyataan responden terhadap pertanyaan selalu konsisten. Uji reliabilitas menggunakan model koefisien *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$r_i = \frac{K}{(K - 1)} \left( 1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_i$  = Nilai reliabilitas  
 $K$  = Jumlah instrumen pertanyaan  
 $\sum si^2$  = Jumlah varians dalam tiap instrumen  
 $sx^2$  = Varians total instrumen

Kriteria penelitian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) adalah:

Tabel 3. 7 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

| No | Nilai $\alpha$       | Keterangan      |
|----|----------------------|-----------------|
| 1  | $\alpha > 0,8$       | Sangat Reliabel |
| 2  | $0,6 < \alpha < 0,8$ | Cukup Reliabel  |
| 3  | $\alpha < 0,6$       | Kurang Reliabel |

Sumber: Sugiyono, 2017

Uji reliabilitas menggunakan *microsoft excel*, yang dilakukan kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel          | <i>Alpha Cronbach</i> ( $\alpha$ ) | Keterangan      |
|----|-------------------|------------------------------------|-----------------|
| 1  | <i>Reward</i>     | 0,860                              | Sangat Reliabel |
| 2  | <i>Punishment</i> | 0,924                              | Sangat Reliabel |
| 3  | Disiplin Kerja    | 0,990                              | Sangat Reliabel |

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui nilai *alpha cronbach* variabel *reward* sebesar  $0,860 > 0,8$ , nilai *alpha cronbach* variabel *punishment* sebesar  $0,924 > 0,8$ , dan nilai *alpha cronbach* variabel disiplin kerja sebesar  $0,990 > 0,8$  yang artinya instrumen variabel *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja sangat reliabel, sehingga dikatakan layak untuk disebarkan.

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden. Analisis deskriptif mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persentase (%) (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai *reward*, *punishment* dan disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen disebut dengan frekuensi relatif (Sugiyono, 2017). Berikut ketentuan dari skor yang ditentukan:

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$  = Total frekuensi

Menurut Sugiyono (2017) dengan menentukan skor ideal akan menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y. Skor ideal merupakan skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi, menentukan skor ideal dapat dilihat pada rumus berikut:

$$Skor\ Ideal = Skor\ Tertinggi \times Jumlah\ Responden$$

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{Skor\ Hasil\ Jawaban\ Penelitian}{Skor\ Ideal} \times 100\%$$

Jawaban responden memiliki kriteria interpretasi skor yang ditentukan sebagai skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berkisar anatar 20% - 100%. Interpretasi skor diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Hasil dari perhitungan diatas dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif yang diteliti dengan perolehan interpretasi hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil

| No | Kriteria interpretasi hasil | Keterangan                       |
|----|-----------------------------|----------------------------------|
| 1  | 0% - 20%                    | Tidak pernah/Sangat tidak setuju |
| 2  | 21% - 40%                   | Pernah/Tidak setuju              |
| 3  | 41% - 60%                   | Kadang-kadang/Kurang Setuju      |
| 4  | 61% - 80%                   | Sering/Setuju                    |
| 5  | 81% - 100%                  | Selalu/Sangat setuju             |

Sumber: Sugiyono, 2017

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya hubungan linier yang signifikan atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen melalui *Test for Linearity* sebagai berikut (Ghozali, 2018):

Kriteria pengujian adalah:

Jika signifikan  $< 0,05$  maka kedua variabel memiliki hubungan linear.

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka kedua variabel tidak memiliki hubungan linear.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji suatu model regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik apabila tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat ditentukan dengan melihat nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai tolerance  $\leq 0,1$  atau VIF  $\geq 10$  maka terjadi multikolinearitas.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan dalam model regresi pada *variance* dari residual antar pengamatan (Ghozali, 2018). Apabila *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji glejser. Uji glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui model regresi apakah memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual

terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji glejser sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3. Analisis *Struktural Equatio Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS)

*Struktural Equatio Modeling* (SEM) atau model persamaan struktural merupakan analisis statistik dalam penelitian yang melakukan analisis secara bersamaan seluruh variabel-variabel beserta indikatornya (Setiabudhi *et al.*, 2025).

*Partial Least Square* (PLS) merupakan jenis analisis statistik multivariat yang digunakan dalam analisis SEM untuk menguji hubungan prediktif antar variabel laten/konstruk apakah terdapat pengaruh atau tidak (Siswoyo, 2017). Berikut merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini melalui PLS:

#### 1. Variabel Laten/konstruk

Penelitian ini menggunakan 3 variabel laten atau konstruk yaitu:

- Variabel eksogen : *Reward, Punishment*
- Variabel endogen : Disiplin Kerja

#### 2. Variabel Manifest/indikator

- Variabel eksogen : *Reward* memiliki 8 variabel manifest atau indikator yang terdiri dari gaji/upah ( $R_1$ ), tunjangan ( $R_2$ ), bonus dan insentif ( $R_3$ ), penghargaan interpersonal ( $R_4$ ), promosi ( $R_5$ ), penyelesaian ( $R_6$ ), pencapaian ( $R_7$ ), otonomi ( $R_8$ ).

*Punishment* memiliki 9 variabel manifest atau indikator yang terdiri dari teguran lisan ( $P_1$ ), teguran tertulis ( $P_2$ ), pernyataan tidak puas secara tertulis ( $P_3$ ), penundaan kenaikan gaji ( $P_4$ ), penurunan gaji ( $P_5$ ), penundaan kenaikan pangkat ( $P_6$ ), penurunan pangkat ( $P_7$ ), pembebasan dari jabatan ( $P_8$ ), pemberhentian dan pemecatan ( $P_9$ ).

- Variabel endogen : Disiplin Kerja memiliki 15 variabel manifest atau indikator yang terdiri dari masuk tepat waktu ( $DK_1$ ), absen ( $DK_2$ ), konsekuensi ketidakhadiran ( $DK_3$ ), datang dan pulang tepat waktu ( $DK_4$ ), istirahat sesuai ketentuan ( $DK_5$ ), mentaati jam kerja dan pelaksanaan tugas ( $DK_6$ ), penampilan dan kerapian ( $DK_7$ ), penggunaan seragam ( $DK_8$ ), disiplin pakain dan atribut ( $DK_9$ ), teliti ( $DK_{10}$ ), efektif dan efisien ( $DK_{11}$ ), hati-hati ( $DK_{12}$ ), sikap ( $DK_{13}$ ), taat aturan ( $DK_{14}$ ), bekerjasama dalam bekerja ( $DK_{15}$ ).

Menurut Ghozali & Kusumadewi (2023) analisis SEM-PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) yang menunjukkan bagaimana indikator merepresentasi variabel laten untuk diukur. Serta model struktural (*inner model*) yang menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten.

#### 1. Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan pengukuran layak untuk digunakan (valid dan reliabel). Outer model menunjukkan bagaimana setiap blok

indikator terhubung dengan variabel latennya (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Menurut Hair *et al.*, (2022) analisis *outer model* dilakukan dengan melihat reabilitas indikator, reabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan.

a. Reliabilitas indikator (*Indicator reliability*)

Reliabilitas indikator dilakukan untuk menguji seberapa jauh varian pada setiap indikator dijelaskan oleh konstruknya yang menjadi indikasi keandalan indikator. Nilai *indicator loadings*  $> 0,7$  menyatakan bahwa reliabilitas indikator dapat diterima.

b. Reliabilitas konsistensi internal (*Internal consistency reliability*)

Reliabilitas konsistensi internal dilakukan untuk menguji seberapa jauh keterkaitan antar indikator yang mengukur konstruk yang sama. Pada PLS-SEM reliabilitas konsistensi internal diukur dengan *composite reliability*. Nilai *composite reliability* dilihat dengan alpha cronbach dan rho A dengan nilai keandalan  $> 0,7$ .

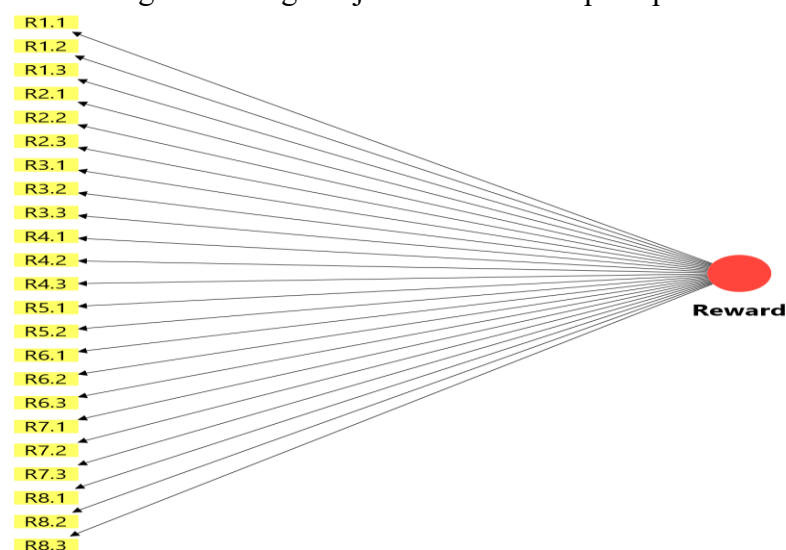
c. Validitas konvergen (*Convergent validity*)

Validitas konvergen dilakukan untuk menguji seberapa jauh hubungan positif antara indikator dan konstruk yang diukur dengan estimasi tingkat validitas setiap korelasi antara indikator dan konstruk tersebut. Validitas konvergen diperoleh dengan nilai *average variance extracted* (AVE)  $> 0,5$ .

d. Validitas diskriminan (*Discriminant validity*)

Validitas diskriminan dilakukan untuk menguji sejauh mana konstruk berada dari konstruk lain. Validitas diskriminan diketahui melalui tabel *cross loading* dengan membandingkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan nilai *loading factor* konstruk lain.

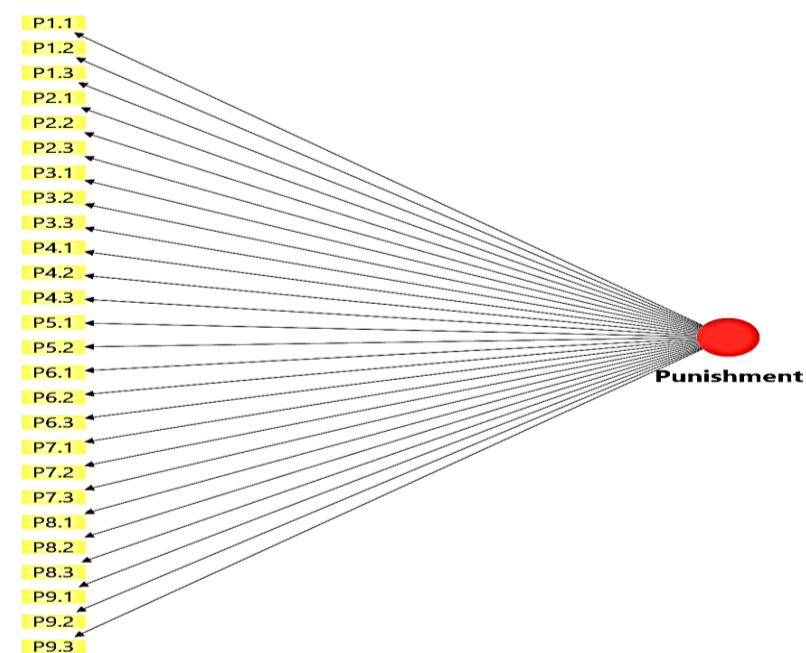
Berikut adalah gambar diagram jalur *outer model* pada penelitian ini:



Sumber: Data Primer, diolah 2025

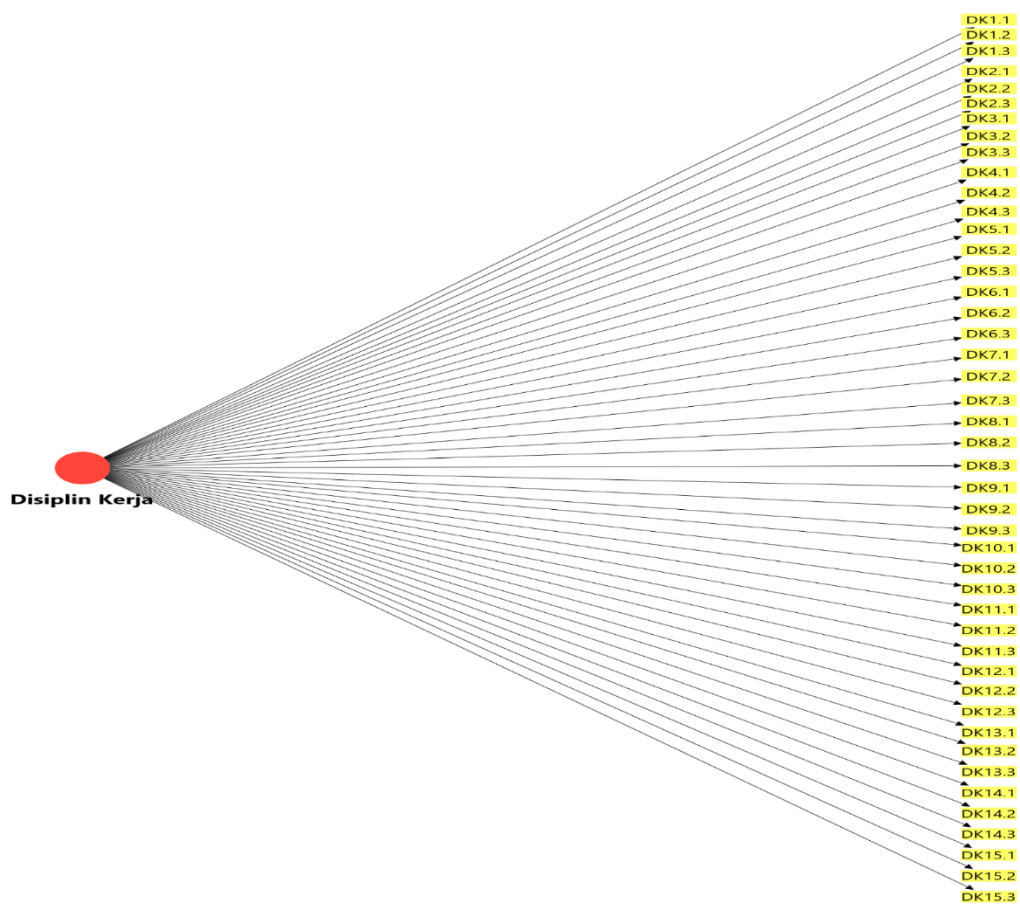
Gambar 3. 1 *Outer Model* 1





*Sumber: Data Primer, diolah 2025*

Gambar 3. 2 Outer Model 2



*Sumber: Data Primer, diolah 2025*

Gambar 3. 3 Outer Model 3

## 2. Analisis Inner Model

Analisis *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substansi teori (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Analisis *inner model* dilakukan dengan melihat koefisien determinasi, *effect size*, dan *goodness of fit*:

### a. Koefisien determinasi (*R square*)

Nilai *R square* merupakan koefisien determinasi pada variabel laten endogen yang dilakukan dengan melihat bagaimana variabel eksogen menjelaskan variasi variabel endogen. Menurut Hair *et al.*, (2022) apabila nilai *R square* > 0,75 model memiliki pengaruh tinggi, 0,50 < nilai *R square* < 0,75 model memiliki pengaruh moderat, dan 0,25 < nilai *R square* < 0,50 model memiliki pengaruh lemah.

### b. *Effect Size* ( $f^2$ )

*Effect size* digunakan untuk mengevaluasi dampak spesifik variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Effect size* dilakukan dengan melihat perubahan nilai *R square* setelah variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Menurut Hair *et al.*, (2022) nilai *f square* > 0,35 dinyatakan memiliki efek besar, 0,02 < nilai *f square* < 0,15 dinyatakan memiliki efek menengah, dan *f square* < 0,02 dinyatakan memiliki efek kecil.

### c. *Goodness of fit* (GoF)

*Goodness of fit* merupakan ukuran dari kualitas model secara keseluruhan yang dihitung berdasarkan varians yang dijelaskan oleh indikator. GoF digunakan untuk menguji model fit dengan melihat nilai  $GoF \geq 0,36$  maka memiliki model fit kuat, nilai  $GoF \geq 0,25$  memiliki model fit moderat, dan nilai  $GoF \geq 0,10$  memiliki model fit lemah. GoF dapat dihitung dengan rumus berikut (Ghozali & Kusumadewi, 2023):

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

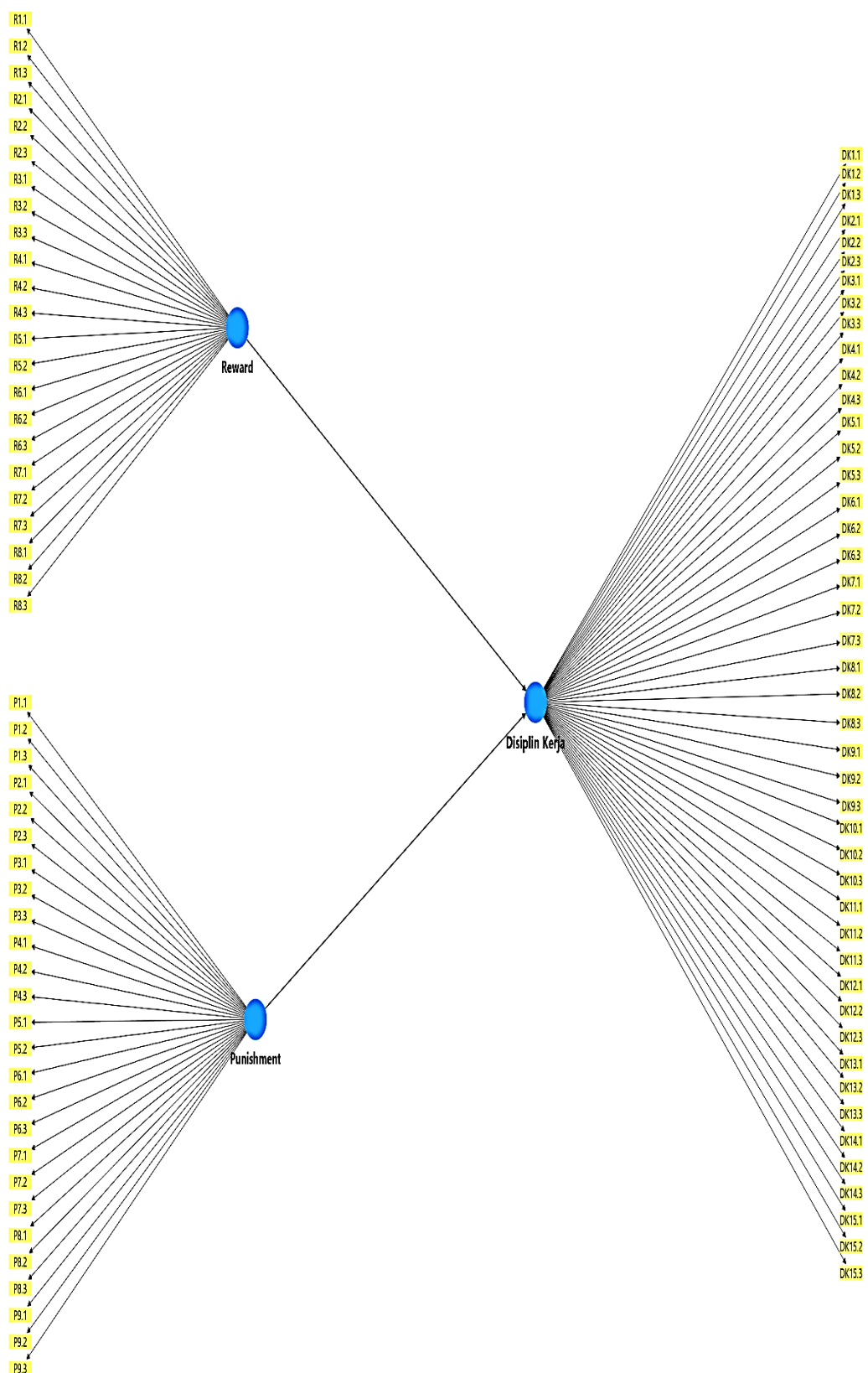
Keterangan:

GoF = *Goodness of fit*

AVE = *Average Variance Atracted*

$R^2$  = *R square*

Berikut adalah gambar diagram jalur secara keseluruhan melalui analisis *outer model* dan *inner model* pada penelitian ini:



Sumber: Data Primer, diolah 2025

Gambar 3. 4 Diagram Jalur

### 3.8.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini melakukan uji hipotesis menggunakan *software* SmartPLS 4.0 melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel laten. Nilai *path coefficient* mendekati +1 menunjukkan arah yang positif, sedangkan nilai *path coefficient* mendekati -1 menunjukkan arah yang negatif. Nilai koefisien jalur dapat digunakan dalam menentukan persamaan struktural dari model penelitian sebagai berikut:

$$\eta^1 = a \xi^1 + b \xi^2 + e \eta^1$$

Keterangan:

$\eta^1$  : persamaan untuk variabel disiplin kerja

$a$  : koefisien jalur variabel *reward*

$b$  : koefisien jalur variabel *punishment*

$\xi^1$  : variabel *reward*

$\xi^2$  : variabel *punishment*

$e \eta^1$  : *varians error*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *p-value* dan nilai t-statistik (Hussein, 2015). Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dianggap signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05, penerimaan atau penolakan hipotesis  $H_0$  dan  $H_a$  dilakukan apabila nilai t-statistik > 1,65.

#### 1. Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja

- $H_0$  :  $\beta_1 \leq 0$       *Reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.
- $H_a$  :  $\beta_1 > 0$       *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Kriteria:

Terima  $H_0$  jika nilai t-statistik < 1,65 yang artinya *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Terima  $H_a$  jika nilai t-statistik > 1,65 yang artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

#### 2. Pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja

- $H_0$  :  $\beta_2 \leq 0$       *Punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.
- $H_a$  :  $\beta_2 > 0$       *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Kriteria:

Terima  $H_0$  jika nilai t-statistik  $< 1,65$  yang artinya *punishment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Terima  $H_a$  jika nilai t-statistik  $> 1,65$  yang artinya *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.