

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan didalam penelitian menggunakan metode survey. Sugiyono (2014) Menjelaskan bahwa metode ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, akan tetapi peneliti melakukan beberapa hal dalam mengumpulkan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner angket dan lain sebagainya.

Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dan instrumen penelitian diguakan untuk mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah disusun.

B. Lokasi/Obyek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. RIVALD yang beralamat di Jl. Ahmad A Wahab, Kelurahan Hutuo, Kecamatan Limboto, Kabupatn Gorontalo, Provinsi Gorontalo

C. Populasi dan Sample

1) Populasi

Populasi adalah wilayah general yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Rivald yang berjumlah 79 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sampel jenuh dipilih oleh peneliti karena jumlah populasi pada penelitian kurang dari 100 responden sehingga lebih disarankan untuk menggunakan populasi sebagai sampel yang berjumlah 79 orang CV. Rivald.

Pada penelitian ini peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sample jenuh yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014).

D. Definisi Operasional

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa definisi operasional variabel adalah suatu sifat, atribut atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Reward dan Punishment (X)	Reward dan punishment adalah penghargaan atau hadiah dan konsekuensi yang diberikan kepada karyawan, Sedangkan Punishment adalah ancaman serta pemberian hukuman kepada karyawan yang melanggar kepada pegawai CV. Rivald	Reward : 1) Insentif 2) Penghargaan Interpersonal 3) Promosi Punishment: 1) Hukuman ringan - Teguran secara lisan dan tertulis 2) Hukuman sedang - Penurunan gaji 3) Hukuman berat - Penurunan Jabatan - PHK	Kadarsiman (2012) & Rivai (2014)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai CV. Rivald dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan CV. Rivald.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Efektivitas 4) Komitmen Kerja 5) Ketepatan Waktu	(Robbins, 2016)
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi Kerja merupakan dorongan dari dalam diri individu karyawan CV. Rivald untuk	1) Dorongan untuk memperoleh gaji . 2) Dorongan terhadap rasa aman dan kebutuhan dalam bekerja.	(Maslow, 1943)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
	dapat memenuhi kebutuhan tertentu .	3) Dorongan untuk bersosialisasi antar rekan kerja 4) Adanya Dorongan untuk bersaing dengan sehat antar karyawan/pegawai. 5) Adanya dorongan untuk maju dan berkembang untuk masa depan	

E. Teknik Pengukuran Data

Sugiyono (2014) mengemukakan: “Skala pengukuran yang berbeda dapat berupa Skala nominal, skala ordinal, skala interval dan skala rasio Data nominal, skala ordinal, interval dan rasio dapat diperoleh dari skala pengukuran”. Dari pengertian di atas, peneliti menentukan untuk memakai skala ordinal, Sugiyono (2014) menjelaskan: “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur.”

Skala likert menjadi skala model yang digunakan didalam penelitian kali ini. Sugiyono (2014) menjelaskan: “Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial.”. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah

didefinisikan secara khusus oleh para peneliti, yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian.

Jawaban yang nantinya akan diperoleh dari responden akan berdasar dari indikator pada variable reward dan punishment, motivasi dan kinerja karyawan dengan memakai level respon dibawah ini

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan Skor	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

A) Sumber Data

1) Data Primer

Menurut sugiyono (2014) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Data primer diperoleh secara langsung melalui responden (karyawan CV Rivald) dengan menggunakan kuesioner berisi pertanyaan mengenai Reward dan Punishmnet, Kinerja Karyawan, dan Motivasi.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder yang dipakai peneliti didapat dari tempat penelitian secara langsung.

B) Teknik Pengumpulan Data

1). Kuesioner

Menurut sugiyono (2013) Kuesioner meruakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan caara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Di dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV Rivald melalui medai elektrornik yaitu google form.

G. Pengujian Instrument

1) Uji Validitas

Adalah uji yang dipakai untuk menunjukan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas juga digunakan alat ukur yang sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket tersebut, Suatu kuesioner atau angket dapat dikatakan valid apabila insturmen tersebut dapat digunakan untuk megukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Uji Validitas ini dilakukan pada responden kepada semua karyawan CV. Rivald

r hitung:

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

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabe (sugiyono 2014). Suatu angket dikatakan handal jika jawaban dari kuesioner atau angket tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, untuk melihat handal atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan pendekatan stastitika, yaitu melalauí koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 akan secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan handal. Variabel dinyatakan relibel dengan kriteria berikut:

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.

2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari $0,6$ (Priyatno, 2013).

3) Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2014) linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

H. Metode Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorv svinorv (KS). Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov yaitu

- 1) Jika signfikasi > 0.05 maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signfikasi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

b) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas merupakan varian yang tidak homogen. Uji ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui perbedaan variasi nilai residual antar observasi lain yang datanya homogen dan hasilnya diuji dengan uji glesjer. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika model tersebut memenuhi syarat tanpa adanya heteroskedastistas atau apakah model ini terbebas dari heteroskedastisias (Ghozali, 2018). Gejala uji heteroskedastistas terjadi jika signifikannya < 0.05 artinya dengan krtiteria jika nilai signifikan variabel independent lebih kecil dari 0.05 maka terjadi heteroskedastistas, tetapi jika nilai signifikan variabel independent lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastistas.

2) Alat Analisis

a) Rentang Skala

Sebelum memastikan rentang skala, dicari terlebih dahulu skor terendah dan skor tertinggi.

Skor paling rendah dan paling tinggi harus dicari terlebih dahulu sebelum nantinya akan menentukan rentang skala. Untuk mengukurnya maka bisa dilihat dengan rumus berikut dimana 79 merupakan jumlah karyawan yang menjadi sampel:

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 79 = 79

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 79 = 395

Berikut merupakan rumus menentukan rentang skala:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Ket:

R_s = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban

Dengan mengikuti rumus tersebut, berikut hasil dari pencarian rentang skala:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{79(5-1)}{5} = \frac{316}{5} = 63,2 \text{ dibulatkan jadi } 63$$

Nilai 63 yang diperoleh dari pencarian rentang skala merupakan nilai interval yang bisa diperhatikan dalam tabel dibawah:

Tabel 3. 3 Nilai Interval

Interval	Reward dan Punishment (X)	Motivasi (Z)	Kinerja karyawan (Y)
79-141	Sangat buruk	Sangat rendah	Sangat rendah
142-204	Buruk	Buruk	Rendah
205-267	Cukup	Cukup	Cukup
268-330	Baik	Baik	Tinggi
331-395	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai 79-141 menunjukkan nilai variabel *reward* dan *punishment* sangat buruk, sedangkan motivasi dan kinerja karyawan sangat rendah
 - 2) Nilai 143-204 menunjukkan variabel *reward* dan *punishment* buruk, sedangkan motivasi dan kinerja karyawan rendah
 - 3) Nilai 205-267 menunjukkan nilai variabel *reward* dan *punishment* dan cukup, sedangkan motivasi dan kinerja karyawan cukup
 - 4) Nilai 268-330 menunjukkan nilai variabel *reward* dan *punishment* baik, sedangkan motivasi dan kinerja karyawan karyawan tinggi
 - 5) Nilai 331-395 menunjukkan nilai variabel *reward* dan *punishment* sangat baik, sedangkan motivasi dan kinerja karyawan sangat tinggi
- b) Analisis jalur (Path Analysis)

Ghozali (2011) mengatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung antara variabel independen yang digunakan yaitu:

- 1) Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan

Gambar 3. 1

Analisis Jalur Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan



Dirumuskan persamaan $Y = a + bX + e$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

a: Konstanta

b: Koefisien regresi reward dan punishment

X: Reward dan punishment

2) Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi

Gambar 3. 2

Analisis Jalur Reward dan Punishment terhadap Motivasi



Dirumuskan dalam perumusan: $Z = a + bX + e$

Keterangan :

Z: Motivasi

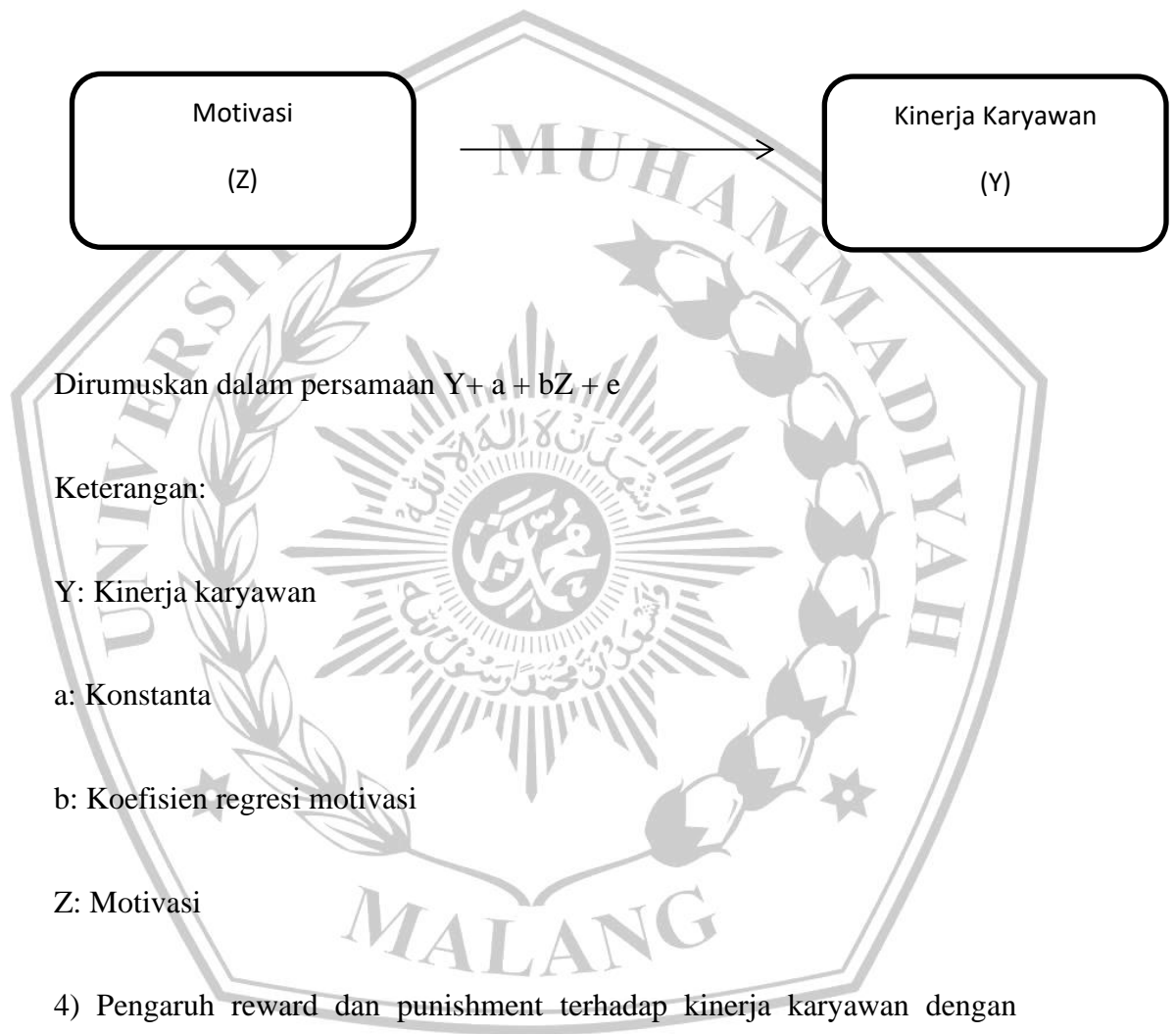
B: Koefisien Reward dan Puunishment

X: Reward and punishment

3) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

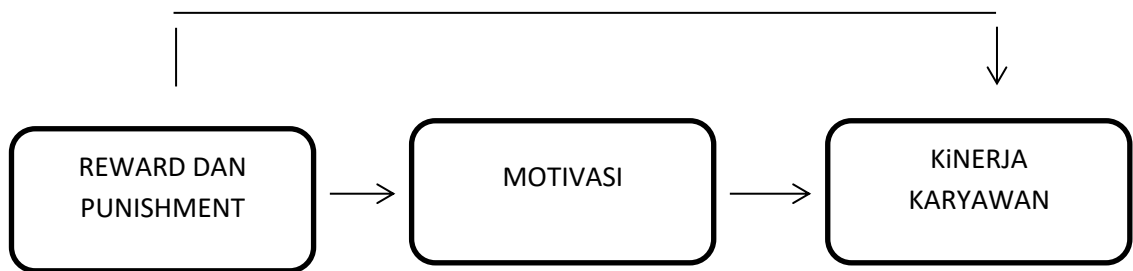
Gambar 3. 3

Analisi Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



4) Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi

Gambar 3. 4 Analisis Jalur Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi



Dapat dirumuskan dalam persamaan: $Y = a + bX + bZ + bX.Y$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

X: Reward dan punishment

Z: Motivasi

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan path analysis untuk melakukan analisis. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini menggunakan software SPSS dengan ketentuan uji T taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ atau $p < 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani & Maharani, 2013).

3) Uji Hipotesis

a) Uji T (parsial)

Uji t (t-test) menguji koefisien secara parsial, uji ini secara parsial menentukan signifikansi peran antara variabel independen dan variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Menurut Ghozali (2018) uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) yaitu reward dan punishment secara individu terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t= nilai thitung

bi= koefisien regresi

Se= standar eror dan estimasi

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis tertolak, yaitu sebagai berikut:

Ho: Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima, yaitu sebagai berikut:

Ho: Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha. Reward dan Punishment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis tertolak, yaitu variabel Reward dan Punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel Reward dan Punishment berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

b) Uji sobel(kriteria dari mediasi)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui variabel intervening yaitu motivasi kerja. Suatu variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel Ghazali (2018).

Menurut Ghazali (2018) uji Sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Uji Sobel dihitung menggunakan rumus berikut:

$$\sqrt{Sab} = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan:

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018): $z = \frac{absab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$ Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.

