

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menerangkan Kausalitas antara variabel yang ditinjau. Strategi ini dipilih untuk menganalisis keterkaitan antar variabel melalui pengolahan data dalam bentuk angka. Menurut (Sugiyono, 2017) Metode kuantitatif ialah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memperdalam populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan dan analisis data dilakukan melalui instrumen studi kuantitatif atau metode statistik, bermaksud guna menguji hipotesis yang telah diusulkan.

Riset ini menerapkan metode regresi linier berganda guna menganalisis pengaruh variabel independen, mencakup dari motivasi kerja, reward, dan punishment, terhadap variabel dependen adapun kinerja karyawan. Dengan teknik tersebut, hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja dapat diuji secara sistematis.

3.2 Objek Penelitian

Objek riset ini meliputi dua jenis variabel, ialah variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang diaplikasikan dalam riset ini ialah motivasi kerja (X1), reward (X2), dan punishment (X3), sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini

difokuskan pada karyawan KUD Tani Makmur Senduro.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data primer ialah Sumber data penelitian yang diperoleh Melalui pendekatan tanpa penengah terhadap sumber utama. Data primer diperoleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Ratnawaty Marginingsih, Isnurrini Hidayat Susilowati, 2020). Data primer riset ini diterima dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang merupakan karyawan KUD Tani Makmur Senduro.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data mengacu di tengah entitas atau subjek yang menjadi asal diperolehnya data pada suatu kegiatan penelitian. (Ratnawaty Marginingsih, Isnurrini Hidayat Susilowati, 2020). Data internal adalah data yang disimpan oleh suatu entitas terkait dengan kegiatannya dan untuk kepentingan entitas tersebut. Data internal antara lain data penjualan, data karyawan, surat-surat, notulen rapat, dan sebagainya (Bahri, 2018). Data penelitian ini berasal dari Kud Tani Makmur Senduro.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi ialah keseluruhan objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian, yang dapat berupa individu, wilayah, institusi, badan sosial, atau entitas lainnya, yang diamati, dinilai, diukur, serta dievaluasi guna memperoleh kesimpulan yang relevan terhadap permasalahan penelitian. (Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, 2020)

Populasi dalam penelitian ini adalah 89 karyawan Kud tani makmur senduro

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel penelitian ialah komponen dari populasi yang digunakan untuk Mengemukakan paparan umum mengenai keseluruhan populasi. Sampel tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang sama atau mendekati karakteristik populasi, sehingga mampu merepresentasikan populasi yang diteliti. Dengan kata lain, sampel ialah sebagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dijalankan oleh populasi secara utuh (Slamet Riyanto, 2020). Sampel penelitian ini ialah karyawan Kud Tani makmur senduro

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengoperasikan metode Slovin. Berikut ini adalah rumus yang digunakan dalam teknik slovin menurut (Slamet Riyanto, 2020) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dekripsi :

n=Jumlah populasi

N=Total populasi

e=Tingkat kesalahan

Serta perhitungan seperti adapun:

$$n = \frac{89}{1 + 89(0,1^2)}$$

$$n = \frac{89}{1 + 89(0,01)}$$

$$n = \frac{89}{1 + 0,89}$$

$$n = \frac{89}{1,89}$$

$$n = 47$$

Berlandaskan rumus slovin yang dimaksud, perhitungan jenis sampel yang diambil sebesar 47 Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden.

Pengambilan sampel yang dilakukan pada riset ini menggunakan metode Sensus/sampling total. Sensus atau Sampling total ialah pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dibuat menjadi sampel semua. Riset yang diselenggarakan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukn dengan sensus, dengan demikian seluruh anggota populasi tersebut dibuat menjadi sampel semua sebagai subyek yang dipahami atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono, 2017).

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3. 5.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Sutiyatno, 2017) mengatakan variabel diuraikan menjadi sebuah karakteristik yang menjadi objek kajian peneliti untuk selanjutnya diambil kesimpulan. Berlandaskan pengertian tersebut, variabel penelitian ialah atribut atau nilai yang melekat pada individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan ditentukan oleh peneliti guna dianalisis lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), yang masing-masing berperan dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat dalam model penelitian.

a. Variabel Independen

Variabel bebas ialah variabel yang berfungsi sebagai stimulus atau faktor yang memengaruhi variabel lain. Variabel ini ialah elemen yang diukur, dan dipilih

oleh peneliti dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruhnya terhadap fenomena yang sedang diteliti (Sarwono, 2018). Variabel independen yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Reward, dan Punishment.

b. Variabel Dependen

Variabel ini kerap dikatakan sebagai variabel keluaran, ketentuan, atau konsekuensi, dan dalam terminologi Indonesia akrab diistilahkan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan dampak dari variabel bebas dalam suatu hubungan penelitian (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam riset ini ialah Kinerja karyawan.

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Motivasi (X1)

Menurut (Wicaksono et al., 2022) Motivasi merupakan suatu proses pemberian dorongan kepada karyawan yang dapat diidentifikasi melalui kemampuannya dalam menuntaskan target kerja sesuai dengan waktu yang telah diputuskan, baik secara individu bahkan dalam konteks kerja tim atau kelompok.

Menurut (Rohmansyah & Atmajawati, 2023) Motivasi merupakan upaya untuk memacu semangat kerja karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh, mengaplikasikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ialah rangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu dalam upaya membuahkan tujuan tertentu selaras dengan kepentingan pribadi. Ketika individu termotivasi, mereka cenderung mengambil keputusan yang positif untuk melakukan tindakan yang mampu

memenuhi kebutuhan atau keinginan mereka (Muttaqien et al., 2019).

b. Reward (X2)

Menurut (Diawati et al., 2024) Reward ialah bentuk ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang diserahkan dengan tujuan memotivasi individu untuk meningkatkan langkah dalam menyempurnakan atau mengoptimalkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut (Haryanto et al., 2023) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sering disebut sebagai penghargaan atau hadiah. Dalam konteks dunia kerja, istilah "reward" merujuk pada pemberian yang dilakukan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja serta mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi. Penghargaan dapat berupa sesuatu yang bersifat tangible maupun intangible, yang diterima kepada karyawan oleh organisasi dengan perantara maupun tanpa perantara. Pemberian ini merupakan bentuk apresiasi atas kinerja yang baik atau partisipasi positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta sebagai bentuk pengakuan terhadap perilaku yang mencerminkan nilai-nilai positif dalam rangka pemenuhan kebutuhan individu maupun organisasi. (Novita et al., 2021).

c. Punishment (X3)

Menurut (Sofiati, 2021) punishment ialah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidak mampuannya dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Menurut (Tahupiah et al., 2019) punishment ialah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh individu munculnya suatu pelanggaran kejahatan atau kesalahan. Punishment ialah tindakan yang tidak memuaskan berbentuk hukuman atau sanksi yang diserahkan secara sadar kepada karyawan saat terjadi pelanggaran, dengan tujuan mencegah terulangnya kesalahan tersebut. (Abdulah et al., 2021).

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Hifni et al., 2020) Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai melalui individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja ialah aspek krusial yang menjadi dasar dalam menilai hasil kerja karyawan. Penilaian tersebut dilakukan dengan menggunakan uraian tugas sebagai acuan; apabila pelaksanaan tugas sesuai dengan atau melebihi standar yang tercantum dalam uraian pekerjaan, maka kinerja karyawan dapat dikategorikan berhasil dengan baik (Purnomo, 2021). Kinerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan sikap pekerja yang menyerahkan partisipasi, baik positif bahkan negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. bahkan, kinerja juga diartikan sebagai prestasi kerja yang berhasil diraih oleh karyawan mengacu pada standar utama yang sudah ditetapkan oleh organisasi, meliputi aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Fauzan Muttaqien & Retno Cahyaningati, 2023).

3.5.3 Definisi Operasional

Menerangkan Definisi operasional ialah penjabaran sebuah konstruk atau karakteristik tertentu yang akan diteliti sehingga dapat diubah menjadi variabel

yang dapat diidentifikasi, diamati, dan diukur secara sistematis dalam penelitian.

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memicu semangat individu dalam bekerja, sehingga mendorong terciptanya kerja sama, efektivitas, dan integrasi dalam berbagai upaya guna mencapai kepuasan. Menurut (Khaeruman, 2021) Indikator motivasi kerja yaitu antara lain :

a. Pengarahan Diri.

Seorang individu akan merasakan penghargaan diri yang tinggi apabila memperoleh apresiasi dari rekan kerja atau lingkungan kerjanya. Kondisi tersebut secara psikologis dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

b. Kekuasaan.

Individu akan lebih termotivasi dalam bekerja apabila diberikan kekuasaan dan kewenangan secara penuh atas tugas yang dijalankannya, selama pelaksanaan pekerjaan tersebut tetap berada dalam koridor tujuan dan kepentingan perusahaan serta tidak dipengaruhi oleh paksaan dari pihak lain.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan akan jaminan dan rasa aman mencerminkan keinginan individu untuk terbebas dari ancaman fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan, serta ketidakpastian terhadap masa depan, sehingga tercipta kondisi kerja yang tenteram dan stabil.

b. Reward

Reward atau sering kita ucapkan dengan kompensasi ialah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi

pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut (Priyantono & Ruben, 2019) indikator reward (penghargaan) yaitu antara lain :

a. Gaji,dan bonus

Gaji ialah elemen reward yang sangat berharga bagi karyawan. Kompensasi ini mencakup gaji pokok serta ekstra remunerasi finansial berbentuk bonus dan penyerahan saham (stock option atau stock grant).

b. Kesejahteraan

Serangkaian program kesejahteraan karyawan yang disediakan oleh organisasi merupakan wujud penyerahan reward atas prestasi kerja. Bentuk kesejahteraan tersebut meliputi tunjangan, fasilitas kerja, serta kesejahteraan spiritual.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir ialah prospek peningkatan kinerja masa mendatang. Pengembangan ini bernilai diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja memuaskan, sehingga nilai dan kompetensi pegawai tersebut meningkat, yang pada akhirnya dapat mendorong kinerja yang lebih optimal di masa mendatang.

d. Penghargaan psikologis, dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial, meskipun rumit diukur secara finansial, memiliki nilai penting bagi pegawai. Penghargaan dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, antara lain promosi jabatan, penyerahan kepercayaan, perkembangan tanggung jawab, perluasan otonomi, penataan pada lokasi kerja yang lebih strategis, serta pengakuan dan pujian atas pencapaian kinerja yang diperoleh.

c. Punishment

Punishment merupakan tindakan konsekuensial yang diberikan oleh perusahaan sebagai respons terhadap perilaku negatif yang ditunjukkan oleh karyawan. Tujuan dari pemberian sanksi ini beragam, salah satunya adalah untuk mencegah terulangnya pelanggaran serupa di masa mendatang. Menurut (Latiep, 2022) ada beberapa indikator punishment yaitu :

1) Hukuman ringan

Hukuman ringan merupakan bentuk nasihat tanpa perantara yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. nasihat ini dapat disampaikan dalam bentuk tertulis (tercatat) maupun lisan yang mencerminkan ketidakpuasan perusahaan tanpa dokumentasi resmi (tidak tercatat).

2) Hukuman sedang

Hukuman sedang merupakan tindakan disipliner yang diterapkan dalam bentuk penundaan sementara terhadap kenaikan upah, penyusutan upah yang telah disepakati sebelumnya, serta penundaan kenaikan jabatan bagi karyawan yang menjalankan pelanggaran.

3) Hukuman berat

Hukuman berat merupakan bentuk sanksi yang diberikan kepada karyawan dalam kasus pelanggaran serius, yang dapat berupa pencabutan seluruh wewenang, pengunduran diri atas inisiatif pekerja, atau pemberhentian kerja secara langsung oleh perusahaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

d. Kinerja Karyawan

Menurut (Solihat & Maura, 2023) kinerja karyawan perlu memperhatikan sedikit indikator didalamnya, yaitu:

1. Kuantitas kerja merujuk pada tingkat produktivitas seorang pegawai yang diukur berdasarkan durasi waktu kerja serta jumlah komoditas barang atau jasa yang mampu dihasilkan dalam periode tertentu.
2. Kualitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, meliputi kesesuaian hasil pekerjaan dengan instruksi, serta tingkat ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam menjalankan setiap tugas yang berubah bentuk tanggung jawabnya.
3. Pelaksanaan tugas mengacu pada sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan akurat dan bebas dari kesalahan selama melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Tanggung jawab mengacu indikator kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara tepat dan akurat, tanpa menimbulkan kesalahan, serta selaras dengan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) Instrumen penelitian berfungsi untuk mengukur nilai variabel yang menjadi objek penelitian. Instrumen ini memiliki peranan utama dalam suatu penelitian sebab menjadi alat utama dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan penelitian tersebut.

Instrumen penelitian ini disusun dengan merujuk pada indikator-indikator yang terdapat pada masing-masing variabel. Selanjutnya, instrumen beserta skala pengukurannya diperlihatkan berlandaskan penelitian dalam model yang tercantum.

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Motivasi Kerja (X1)	Pengarahan Diri	- Pengembangan diri menjadi alasan utama saya dalam bekerja keras.	Ordinal	(Khaeruman, 2021)
		Kekuasaan	- Mendapatkan perhatian atas pendapat saya dalam pengambilan keputusan membuat merasa dihargai - bekerja keras dengan tujuan untuk memperoleh promosi ke posisi yang lebih tinggi.		
		Kebutuhan Keamanan Kerja	- Kebijakan perusahaan yang menjamin keamanan kerja membuat saya merasa lebih nyaman dalam bekerja.		
2.	Reward (X2)	Gaji,dan bonus	- Gajiyang saya terima telah sesuai dengan peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan. - Bonus yang saya terima diberikan berdasarkan pencapaian kinerja saya	.Ordinal	(Priyantono & Ruben, 2019)
		Kesejahteraan	- Lingkungan kerja saya mendukung kesejahteraan fisik dan mental saya.		
		Pengembangan karir	- Kesempatan promosi yang saya peroleh didasarkan pada kinerja saya. - Perusahaan mendukung pengembangan keterampilan saya melalui berbagai program pelatihan.		
		Penghargaan psikologis, dan sosial	- Kontribusi saya di tempat kerja mendapat pengakuan dan apresiasi. - Rekan kerja dan atasan saya memberikan apresiasi atas kinerja dan kontribusi saya.		

3. Punishment (X1)	Hukuman ringan	- Perusahaan memberikan hukuman ringan yang bersifat mendidik tanpa merugikan karyawan. - Teguran lisan yang diberikan di perusahaan ini dilakukan secara adil dan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.	Ordinal (Latiep, 2022)
	Hukuman sedang	- Saya mendukung pemberian sanksi berupa pemotongan tunjangan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berulang. - Penerapan skorsing berdasarkan tingkat kesalahan merupakan kebijakan yang saya anggap adil dan tepat.	
	Hukuman berat	- Saya memahami bahwa tindakan pelanggaran berat berkonsekuensi pada pemecatan oleh perusahaan.	
4. Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	- Pekerjaan yang saya lakukan dapat saya selesaikan tepat waktu sesuai dengan target perusahaan. - Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan baik dan sesuai harapan.	Ordinal (Solihat & Maura, 2023)
	Kualitas Kerja	- Peningkatan kualitas pekerjaan merupakan bagian dari upaya saya dalam bekerja secara profesional. - Hasil pekerjaan saya telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	
	Pelaksanaan Tugas	- Kepatuhan terhadap prosedur dan aturan selalu saya utamakan dalam menyelesaikan pekerjaan - Saya menjalankan dan menyelesaikan setiap tugas berdasarkan instruksi yang telah ditetapkan.	
	Tanggung Jawab	- Saya memiliki tanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya, termasuk keberhasilan maupun kesalahan yang terjadi. - Setiap tugas yang saya terima selalu saya selesaikan dengan segera dan tanpa penundaan	

Sumber : (Khaeruman, 2021) (Priyantono & Ruben, 2019) (Latiep, 2022) (Solihat & Maura, 2023)

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Menurut (Sugiyono 2017) Observasi merupakan salah satu cara perolehan Informasi yang mengandung keunikan khas dibanding lewat metode lainnya, karena dilakukan melewati pengamatan langsung terhadap objek penelitian di lapangan. penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengunjungi dan mencermati secara langsung objek penelitian di Kud Tani Makmur.

3.7.2 Kuesioner

Menurut (Sugiyono 2017) Kuesioner ialah salah satu strategi pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan satu rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi atau pandangan mereka. Dalam riset ini, peneliti menyerahkan kuesioner kepada karyawan Kud Tani Makmur yang menjadi responden. Teknik pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Skala Likert dipraktikkan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator. Selanjutnya, indikator-indikator tersebut dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen penelitian, yang dapat berupa wujud pertanyaan (Sugiyono 2017).

Skala Likert dioperasikan untuk mengestimasi perilaku, pemikiran, dan persepsi individu bahkan tim terhadap suatu gejala sosial. terkait dengan bentuk-bentuk skala Likert tersebut antara lain ialah:

Tabel 3. 2 Skor Jawaban Responden

No	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diaplikasikan sebagai alat untuk menanggapi identifikasi masalah serta meneliti hipotesis yang telah ditetapkan dalam proposal penelitian. (Sugiyono, 2017). Analisis selama riset ini menggunakan regresi linier berganda dengan variabel independen berupa Motivasi Kerja, Reward, dan Punishment, serta variabel dependen Kinerja. Proses analisis dan pengujian pengaruh dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui metode regresi linier berganda.

3.8.1 Uji Instrumen

Sebelumnya melaksanakan pengujian hipotesis, langkah awal yang perlu dijalankan adalah penilaian validitas dan reliabilitas kepada instrumen kuesioner yang diterapkan dalam pengumpulan data dari informan. Pengujian ini penting dilakukan karena salah satu asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam analisis data adalah bahwa data yang diperoleh harus valid dan reliabel, sehingga pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya dapat dilakukan secara tepat dan akurat.

a. Uji Validitas

Uji validitas bermaksud untuk menentukan adakah pertanyaan yang diusulkan dalam kuesioner kuat atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap valid

apabila pertanyaan yang terkandung di dalamnya sanggup mengukur apa yang semestinya diukur. Validitas sendiri didefinisikan sebagai tingkat ketepatan suatu alat tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Validitas merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana suatu instrumen dapat dikatakan valid dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang kurang valid mengandung validitas rendah, sementara instrumen yang valid mengandung validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat memaparkan dan variabel dengan teliti. Tingkat validitas suatu instrumen mencerminkan seberapa jauh data yang diperoleh tidak melenceng dari karakteristik variabel yang sedang diukur (Qomusuddin fanani ivan, 2021).

Menurut (Ghozali, 2018) Validitas digunakan untuk menentukan keabsahan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan variabel yang akan diukur. Tingkat validitas dapat diukur dengan membedakan nilai korelasi. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), atau nilai probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), kuesioner tersebut termasuk dalam kategori valid. Sebaliknya, seandainya r hitung lebih kecil dari r tabel ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$), atau nilai probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka kuesioner tersebut dikategorikan tidak valid (Qomusuddin fanani ivan, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji reliabilitas ialah ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas data atau temuan penelitian. Data yang tidak reliabel tidak dapat dianalisis lebih lanjut karena berpotensi menghasilkan

kesimpulan yang menyimpang atau bias. Suatu instrumen pengukuran dinyatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam pengukuran berulang dalam kondisi yang serupa dari waktu ke waktu.

Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki kestabilan dan dapat diandalkan, akibatnya penggunaan kuesioner itu secara berulang akan menghasilkan data yang konsisten. Semakin tinggi kesamaan hasil yang diperoleh, maka tingkat reliabilitas pengujian juga semakin baik. Uji realibilitas bisa dijalankan dengan melihat koefisien Alpha Cronchbach. Menurut (Gunawan, 2020) yang mendistribusikan tingkatan reliabilitas dengan aspek sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung :

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah deretan pengujian yang bertujuan untuk menjamin data yang diraih melengkapi syarat analisis regresi linier berganda. Uji ini meliputi pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Seorang peneliti wajib mengidentifikasi asumsi-asumsi yang mendasari analisis yang digunakan. seandainya asumsi-asumsi tersebut tidak terpenuhi, hasil analisis yang diperoleh berisiko menyimpang dari kondisi sebenarnya, sehingga dapat menimbulkan bias dalam penarikan kesimpulan.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018).

Menurut (Zakiy, 2021) Ada dua cara untuk menguji normalitas dapat dilakukan melalui uji statistik non-parametrik Kolomogorv-Smirnov (K-S) atau menggunakan Normal Probability Plot yang ter-dapat dalam SPSS. Dalam uji ini, asumsi residual variabel dapat dikatakan ter-distribusi normal apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ atau 5% dapat dikatakan normal. Langkah untuk menguji normalitas menggunakan Kolomogorv-Smirnov (K-S).

Pengujian normalitas selain menggunakan Kolomogorv-Smir-nov (K-S) dapat juga menggunakan Normal Probability Plot. Pengujian menggunakan Normal Probability Plot lebih praktis dibandingkan pengujian normalitas melalui Uji Kolomogorv-Smirnov karena tidak banyak langkah-langkah yang dilakukan dan peneliti juga dapat langsung menguji regresi linier. Namun, uji ini sangat mungkin terjadi bias dalam menentukan hasilnya karena tergantung subjektivitas setiap orang dalam membaca hasil gambar dan grafik yang dihasilkan.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Model regresi yang ideal tidak memperlihatkan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance sebagai indikator utama.

Tolerance merupakan indikator yang diterapkan untuk mengukur sampai mana variabel independen yang diterapkan dalam model tidak dijabarkan oleh variabel independen lainnya. Bila poin Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan poin tolerance lebih dari 0,1, disimpulkan model regresi bebas dari gejala multikolinearitas. Sebaliknya, seandainya poin VIF melebihi 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1, diindikasikan adanya multikolinearitas dalam model yang digunakan. (Gunawan, 2020).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Apabila varians residual bersifat konstan atau sama pada seluruh pengamatan, kondisi tersebut disebut dengan homoskedastisitas. Sebaliknya, bila varians residual berbeda antar pengamatan, kondisi ini dikenal sebagai heteroskedastisitas (Gunawan, 2020).

- a. Apabila dalam hasil pengujian ditemukan pola tertentu, sejenis titik-titik yang menciptakan pola teratur (misalnya bergelombang, menyebar, selanjutnya menyempit), hal tersebut menandakan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Apabila tidak ditemukan pola yang jelas dan sebaran titik-titik berada secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang diaplikasikan untuk menguji hubungan antara lebih dari dua variabel, dengan melibatkan dua atau lebih variabel independen serta satu variabel dependen. Konteks riset ini, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguatkan adanya pengaruh antara variabel independen yang tersusun dari motivasi kerja, reward, dan punishment terhadap variabel dependen ialah kinerja karyawan. Penggunaan analisis ini menjadi relevan apabila terdapat minimal dua variabel independen yang dianalisis secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut (Qomusuddin fanani ivan, 2021) persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 R + \beta_3 P + e$$

Keterangan:

KK = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

α = konstanta

β = koefisien regresi variabel independen

MK = variabel Motivasi kerja

R = variabel Reward

P = variabel Punishment

e = error

3.8.4 Uji Hipotesis

Sesudah dijalankan analisis regresi linier berganda, langkah berikutnya adalah pengujian hipotesis. Pengujian ini bertujuan untuk memahami adakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (X1 dan X2) dengan

variabel dependen (Y). Melalui pengujian tersebut, dapat ditentukan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara statistik dalam skema yang diterapkan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Slamet Riyanto, 2020) Uji t, yang dikenal pula sebagai uji parsial, ialah metode pengujian yang bertujuan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun tahapan dalam pelaksanaan uji ini meliputi beberapa langkah sistematis yang digunakan untuk memutuskan apakah pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat signifikan secara statistik.

a. Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_i : b_i \neq 0$ artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

b. Pengambilan Keputusan

seandainya hitung $< t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig > 0,05(5\%)$ dengan demikian H_0 diterima Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $sig > 0,05(5\%)$ dengan demikian H_0 ditolak

c. Nilai t tabel dipastikan dari tingkat signifikansi (α) = 0,05 dengan $df(n-k-1)$
n = jumlah data

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung sampai mana kemampuan model dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel

dependen (terikat). Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah mengindikasikan kapasitas variabel independen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen sangat minim. Sebaliknya, nilai R^2 yang tinggi dan mendekati angka 1 memperlihatkan variabel-variabel independen mampu membagikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan atau variasi pada variabel dependen.

Keterbatasan utama dari penggunaan koefisien determinasi ialah adanya keberpihakan terhadap jumlah variabel independen yang dilibatkan ke dalam model. Tiap peningkatan satu variabel independen akan menyebabkan peningkatan nilai koefisien determinasi (R^2), tanpa mempertimbangkan apakah variabel dimaksud memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Sebab itu, disarankan untuk menerapkan nilai Adjusted R^2 dalam evaluasi model regresi guna menentukan model terbaik. Berbeda dengan koefisien determinasi (R^2), nilai Adjusted R^2 dapat mengalami kenaikan ataupun penurunan ketika variabel independen baru disisipkan ke dalam model (Slamet Riyanto, 2020).

Dalam riset ini, koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai alat untuk mengukur besar pengaruh variabel independen, ialah MotivasiKerja, Reward, dan Punishment, terhadap variabel dependen, ialah KinerjaKaryawan di Kud Tani Makmur Senduro.