

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan proses yang terstruktur dan logis mengumpulkan serta menganalisis untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:15) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menyelidiki populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menjelaskan serta mendukung hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan hubungan kausal untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. variabel yang digunakan yaitu *Reward* (X1), *Punishment* (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (Z) yang akan diuji dalam penelitian ini.

3.2. Sumber Data

Subjek penelitian merujuk pada sumber data yang dijadikan acuan untuk mengumpulkan informasi. Berikut ini adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

3.2.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya dan berhubungan langsung dengan penelitian, menurut Sugiyono (2019:213). Data primer ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner menggunakan hard file. Tanggapan dari responden terpilih yang memenuhi kriteria dikumpulkan dari kuesioner ini.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, melainkan melalui perantara pihak ketiga, menurut Sugiyono (2019:213). Data sekunder dapat diperoleh dengan cara dari sumber online atau sumber literatur lainnya. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan yaitu dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan studi lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*library research*) untuk mengumpulkan data.

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dilaksanakan dengan meninjau berbagai teori dan pembahasan yang relevan, termasuk jurnal-jurnal penelitian sebelumnya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilaksanakan secara langsung di lokasi untuk mengumpulkan data, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan memberikan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.
2. kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei/responden. Dengan menggunakan kuesioner tertutup, responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat mereka karena pertanyaan disertai dengan berbagai pilihan jawaban. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sumber Graha Sejahtera. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner dengan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2019:152) *Skala likert* merupakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Variabel yang ingin diukur akan dijabarkan menjadi indikator-indikator yang relevan dengan menggunakan skala Likert. Selanjutnya, item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, dibuat berdasarkan indikator-indikator ini. Setiap jawaban dari responden akan diberikan skor sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019:153)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya, menurut Sugiyono (2019:130). Jumlah populasi penelitian ini adalah 134 karyawan di divisi produksi di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way kanan.

**Tabel 3. 2 Data Karyawan Divisi Produksi PT SGS
Cabang Way kanan Pada Tahun 2025**

Jabatan	Jumlah
Ka Shiftt	3 orang
Koordinator Shiftt	3 orang
QC	3 orang
OP Asah Pisau	3 orang
Vacum	3 orang
Forklip	3 orang
Suplylog	17 orang

Jabatan	Jumlah
Rotary Standar (kupas kulit)	20 orang
Rotary Spindless	23 Orang
Green Vener	32 orang
Press Drayar	15 orang
Repaire Core	9 orang
Jumlah Karyawan	134 Orang

Sumber : PT Sumber Graha Sejahtera Tahun 2025

3.4.2. Sampel

Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *non probability sampling*. Sugiyono (2019:136) menyatakan bahwa teknik ini tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota pupulasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik *purposive sampling* adalah teknik yang digunakan pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:138) *purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria atau standar tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan divisi produksi dengan kriteria Rotary Spindless 23 orang, Pres Drayar 15 orang, dan Repaire Core 9 orang maka jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan.

3.5. Variabel Penelitian

3.5.1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:57) Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas (independent) yang dianalisis yaitu *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2).

3.5.2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019:57) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

3.5.3. Variabel Moderasi

Disiplin kerja (Z) adalah variabel moderasi dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:58) variabel moderasi adalah faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.6. Defenisi Operasional

Tabel 3. 3 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Konsep	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Reward (X1)	Menurut Kadarisman dalam (Zamilah et al., 2023) <i>Reward</i> adalah setiap jumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.	<i>Reward</i> adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan prestasi mereka. Tujuan dari <i>reward</i> adalah untuk meningkatkan motivasi dan insentif karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.	Menurut Kadarisman dalam (Zamilah et al., 2023) menyatakan bahwa reward terdiri dari 6 indikator yaitu : 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Penghargaan interpersonal 5. Promosi	Likert
Punishment (X2)	Menurut Rivai dalam (Wicaksana et al., 2024) mendefinisikan <i>punishment</i> sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki	<i>Punishment</i> adalah langkah yang diambil terhadap karyawan ketika mereka melanggar aturan atau tidak berhasil menyelesaikan tugas	Menurut Rivai dalam (Febrianti et al., 2023) ada beberapa indikator dari punishment,	

Variabel	Defenisi Konsep	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	pelanggaran, menjaga kepatuhan terhadap peraturan yang ada, serta memberikan pembelajaran bagi pelanggar.	yang diberikan. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab dan memastikan mereka mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan di perusahaan.	adapun indikator tersebut yaitu : 1. Hukuman ringan 2. Hukuman sedang 3. Hukuman berat	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Afandi (2018:92) Produktivitas dapat dipahami sebagai perbandingan matematis antara jumlah sumber daya yang digunakan dan jumlah hasil yang diperoleh selama proses produksi	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan (input), seperti tenaga kerja, bahan baku, dan waktu.	Menurut Afandi (2018:98) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja antara lain : 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Likert
Disiplin Kerja (Z)	Menurut Agustini (2019:89) Disiplin didefinisikan sebagai sikap atau perilaku seseorang karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.	Disiplin kerja adalah tindakan individu dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup kemampuan untuk menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas, menghormati waktu, serta beradaptasi dengan norma-norma	Menurut Agustini (2019) mengatakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, di antaranya: 1. Tingkat kehadiran	Likert

Variabel	Defenisi Konsep	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
		yang berlaku di lingkungan kerja.	2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	

Sumber : Data diolah tahun 2025

3.7. Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa temuan penelitian tidak keliru dan realistis. Menurut Sugiyono (2019:193) adalah alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data (mengukur) haruslah valid, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, Bivariate Pearson (*product moment pearson*) diterapkan untuk menguji validitas. Untuk menghitung Bivariate Pearson dapat digunakan rumus berikut :

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

Penjelasan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor Total

n = Jumlah responden

Pengujian validitas pada instrumen penelitian bisa dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai korelasi tabel $\alpha = 5\%$ (0,05).

Kriteria pengujian :

- a) Suatu item pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung $>$ dari r tabel.
- b) Sebaliknya suatu item pernyataan dianggap tidak valid jika nilai r hitung $<$ dari r tabel.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:193) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih dari 0,6. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26 dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r . Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Tabel Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,0000 - 0,1999	Sangat Rendah
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

- a) Item pernyataan dianggap reliabel jika hasil koefisien alpha $> 0,6$.
- b) Item pernyataan dianggap tidak reliabel jika hasil koefisien alpha $< 0,6$.

3.8.Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Menurut Ghozali dalam (Rauuf et al., 2022) uji normalitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Melalui uji ini dapat memastikan representativitas sampel yang di ambil, karena dapat menarik kesimpulan dari sejumlah sampel untuk di pertanggung jawaban. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS 26. Berikut ini prosedur pengujian :

Kriteria pengambilan keputusan

Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali dalam (Rauuf et al., 2022) bertujuan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel independend dalam model regresi. Model regresi yang baik harus menunjukkan korelasi antar variabel independennya, jika nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi tidak menunjukkan multikolonieritas. Penulis menggunakan program analisis statistic SPSS 26 dalam penelitian ini. Berikut adalah prosedur pengujian yang perlu diperhatikan :

1. Apabila nilai $\text{VIF} \geq 10$ maka ada gejala multikolonieritas
2. Sebaliknya apabila nilai $\text{VIF} \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolonieritas

3.8.3. Uji Linieritas

Menurut Ghozali dalam (Rauuf et al., 2022) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat. Dalam suatu studi empiris, penting untuk menentukan apakah fungsi yang diterapkan sebaiknya berbentuk linieritas, kuadrat atau kubik. Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Kriteria pengujian :

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ maka H_a ditolak

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Moderated Regression Analysis

Uji interaksi yang juga dikenal sebagai uji moderasi regresi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan teknik regresi berganda linier yang menggabungkan elemen interaksi (perkalian dua atau lebih independen dalam persamaan regresi). Tujuan uji dari interaksi adalah untuk mengetahui apakah variabel moderasi mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah persamaan regresi yang akan diteliti:

Persamaan Regresi Model (MRA) :

Persamaan Regresi 1

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

Persamaan Regresi 2

$$Y = \alpha + b_1(X_1*Z) + b_2(X_2*Z) + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = *Reward*

X_2 = *Punishment*

Z = Disiplin Kerja

e = *standar error*

3.10. Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Semua pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3.10.1.1 Pengaruh Reward (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H_o = Reward tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_a = Reward berpengaruh terhadap produktivitas kerja

3.10.1.2 Pengaruh Punishment (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H_o = Punishment tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_a = Punishment berpengaruh terhadap produktivitas kerja

3.10.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H_o = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_a = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kriteria pengujian dilakukan dengan perbandingan sebagai berikut :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima
- c) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3.10.2. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh keseluruhan semua variabel bebas terhadap variabel terikat diukur melalui uji F. Selain itu, uji F juga berfungsi untuk menguji kelayakan model regresi berganda yang digunakan dalam mengukur pengaruh variabel independen terhadap dependen. Apabila nilai signifikan yang diperoleh $\leq 0,05$ maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak.

H_0 = Reward dan Punishment tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H_a = Reward dan Punishment berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima
- c) Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis