

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

##### **1. Jenis Dan Model Penelitian**

Metode penelitian adalah langkah-langkah atau prosedur yang akan dilakukan untuk mengumpulkan data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Adapun pada penelitian kali ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Menurut Arikunto yang dikutip Ayuni dan Sati (2022) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

##### **2. Objek Dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi titik perhatian. Penelitian ini mengambil objek kepada karyawan KSPPS BMT Asyafii'iyah Berkah Nasional Kotagajah yang berlokasi di Jalan Jalan Jenderal Sudirman No.9, Kec. Kota Gajah, Kab. Lampung Tengah, Lampung.

#### **B. Tahapan Penelitian**

##### **1. Tahapan Sampling**

###### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Asyafiiyah Berkah Nasional yang berjumlah 40 orang.

###### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya sedangkan jika populasi lebih dari 100 orang atau tidak diketahui pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.

Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang responden. Maka peneliti mengambil keseluruhan jumlah karyawan BMT Asyafiiyah Berkah Nasional Kota Gajah untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 40 karyawan atau responden.

## **2. Tahapan**

### **a. Tahapan awal**

Pada tahap awal ini peneliti melakukan survei tempat yang akan dijadikan tempat untuk penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan pertemuan dengan salah satu karyawan mengenai izin penelitian. Selanjutnya penulis melakukan studi pustaka mengenai variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti yakni mengenai reward, punishment, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sumber-sumber ini peneliti peroleh melalui buku-buku, artikel, dokumen, dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Setelah itu peneliti melakukan perizinan penelitian secara resmi dengan surat yang diberikan oleh pihak kampus. Lalu peneliti melakukan penelitian di tempat penelitian dengan wawancara dan juga melakukan pengambilan sampel menggunakan kuesioner dalam bentuk google form.

### **b. Tahap akhir**

Pada tahapan akhir ini peneliti melakukan proses penyusunan pengelolaan data, hasil pengelolaan data selanjutnya dianalisis dan disusun hingga sampai dengan kesimpulan dan saran.

## **C. Definisi Variabel dan Operasional Variabel**

### **1. Definisi Variabel**

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable eksogen, variable endogen dan variable intervening. Variabel eksogen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *reward* ( $\xi_1$ ) dan *punishment* ( $\xi_2$ ). Variabel endogen

adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel eksogen. Variabel endogen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan ( $\eta_2$ ). Variabel intervening adalah variabel yang menjadi antara atau penyelang di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $\eta_1$ ).

## 2. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasional variable pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

### 1. *Reward* ( $\xi_1$ )

- a. Definisi Konseptual: *Reward* ( $\xi_1$ ) adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan berupa tunjangan, apresiasi, penghargaan, promosi jabatan, dan insentif.
- b. Definisi Operasional: *Reward* ( $\xi_1$ ) adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan berupa tunjangan, apresiasi, penghargaan, promosi jabatan, dan insentif, yang diukur menggunakan instrumen pada skala likert yang diberikan kepada karyawan KSPPS BMT Asyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah.

### 2. *Punishment* ( $\xi_2$ )

- a. Definisi Konseptual: *Punishment* ( $\xi_2$ ) adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan, yang berupa teguran, hukuman, peringatan, usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang, dan sanksi.
- b. Definisi Operasional: *Punishment* ( $\xi_2$ ) adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan, yang berupa teguran, hukuman, peringatan, usaha meminimalisir kesalahan yang akan datang, dan sanksi, yang diukur menggunakan instrumen pada skala likert yang diberikan kepada karyawan KSPPS BMT Asyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah.

### 3. Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )

- a. Definisi Konseptual: Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ ) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang berupa kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif dan kemampuan dalam bekerja sama.
- b. Definisi Operasional: Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ ) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang berupa kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif dan kemampuan dalam bekerja sama, yang diukur menggunakan instrumen pada skala likert yang diberikan kepada karyawan KSPPS BMT Asyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah.
4. Disiplin Kerja ( $\eta_1$ )
- a. Definisi Konseptual: Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang berupa ketaatan pada aturan waktu, ketaatan kepada atasan, ketaatan pada aturan dalam pekerjaan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab.
- b. Definisi Operasional: Disiplin Kerja ( $\eta_1$ ) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang berupa ketaatan pada aturan waktu, ketaatan kepada atasan, ketaatan pada aturan dalam pekerjaan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab, yang diukur menggunakan instrumen pada skala likert yang diberikan kepada karyawan KSPPS BMT Asyafi'iyah Berkah Nasional Kotagajah.

**Tabel 4. Kisi-Kisi Kuesioner**

No	Variable	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	<i>Reward</i> ( $\xi_1$ )	Tunjangan	1,2,3,4,5,6,7
		Apresiasi	8,9,10
		Penghargaan	11,12,13,14
		Promosi	15,16,17
		Insentif	18,19,20
2.	<i>Punishment</i> ( $\xi_2$ )	Teguran	1,2,3,4
		Peringatan	14,15

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
		Usaha meminimalisir kesalahan	16,17,18
		Sanksi	19,20
3.	Kinerja Karyawan ( $\eta_2$ )	Kualitas	1,2,3,4,5,6,7
		Kuantitas	8,9,10
		Tanggung jawab	11,12,13,14
		Inisiatif	15,16,17
		Kemampuan bekerja sama	18,19,20
4.	Disiplin Kerja ( $\eta_1$ )	Taat terhadap aturan waktu	1,2,3,4,5,6,7
		Ketaatan kepada atasan	8,9,10
		Ketaatan pada aturan dalam pekerjaan	11,12
		Kesadaran dalam bekerja	13,14,15
		Tanggung jawab	16,17,18,19,20

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang relevan dalam penelitian ini maka peneliti membutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan cara tanya jawab baik lisan maupun tulisan dari narasumber yang dapat dipercaya untuk dimintai suatu informasi. Menurut Sugiyono (2019) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

##### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini daftar pernyataan dalam

kuesioner berkaitan dengan variabel *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Kepustakaan

Menurut Nazir studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan diselesaikan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini, variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala likert, skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dengan skala likert, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan instrumen pernyataan. Jawaban yang diperoleh dari instrumen akan diberikan point mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi dengan kata-kata sebagai berikut:

**Tabel 5. Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
A	Sangat Setuju (SS)	5
B	Setuju (S)	4
C	Cukup Setuju (CS)	3
D	Tidak Setuju (TS)	2
E	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### F. Pengujian Persyaratan Instrumen

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari pengaruh secara parsial antara *reward* ( $\xi_1$ ) dan *punishment* ( $\xi_2$ ) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) sebagai variabel dependen melalui disiplin kerja ( $\eta_1$ ) sebagai variabel intervening.

## 1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kriteria yang digunakan dalam uji validitas adalah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Jika memenuhi kriteria tersebut maka suatu data dinyatakan valid. Untuk melakukan uji validitas dapat menggunakan teknik pearson product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xi yi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum xi)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

### Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara x dengan Y

$X_i$  = nilai x ke- i

$Y_i$  = nilai y ke- i

$n$  = banyaknya nilai

(Oktavia, 2020).

## 2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas sendiri bertujuan untuk mengukur kuesioner (angket) yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan software SPSS 25 dengan metode Cronbach's Alpha.

Rumus yang digunakan adalah:

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left[\frac{\sum ab^2}{abt^2}\right]$$

Keterangan :

$R_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir instrumen

$\sum ab^2$  = Jumlah varian butir atau soal

$abt^2$  = Varians total

Jika nilai alpha  $>$  0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha  $>$  0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh

tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

Jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna. Jika  $\alpha$  antara  $0.70 - 0.90$  maka reliabilitas tinggi. Jika  $\alpha$   $0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat. Jika  $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah. Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

## **G. Pengujian Analisis Data**

### **1. Uji Normalitas**

Menurut Suwanto (2020:56) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal, jika data tidak berdistribusi normal maka metode alternative yang digunakan adalah *statistic non parametric*, yaitu dengan menggunakan uji *Liliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogrov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih dari 0,05. Menurut Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi tidak normal.

### **2. Uji Linearitas**

Menurut Suwanto (2020:59), Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan lebih dari 0,05. Maka pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig  $> 0,05$  maka hubungan antara variable  $\xi$  dengan Y terdapat hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai sig  $< 0,05$  maka hubungan antara variable X dengan Y tidak terdapat hubungan yang linear

Selain menggunakan SPSS, uji linieritas dapat diketahui dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$1) F_{hitung} = R_{Kreg}R_{Kres}$$

Keterangan :

$F_{hitung}$  = koefisien regresi

$R_{Kreg}$  = rerata kuadrat garis regresi

$R_{Kres}$  = rerata kuadrat residu

$$2) F_{tabel} = (1-a) (k-2;n;k)$$

3) Kesimpulan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak berarti persamaannya tidak linier

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima berarti persamaannya linier

### 3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama. Keseragaman sampel-sampel ini antara lain dibuktikan dengan adanya keseragaman variansi kelompok-kelompok yang membentuk sampel tersebut. Jika ternyata tidak terdapat perbedaan variansi diantara kelompok sampel, dan ini mengandung arti bahwa kelompok-kelompok sampel tersebut berasal dari populasi yang sama.

Uji homogenitas data pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama maka dikatakan homogenitas sebaliknya jika varians tidak sama berarti heteroskedasitas. Dapat dikatakan homogenitas jika probabilitas  $> 0,05$  tetapi jika probabilitas  $< 0,05$  maka heteroskedasitas. Rumus yang dipakai untuk pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

(Sugiyono, 2019)

### H. Pengujian Model Analisis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel eksogen

terhadap variabel endogen. Peneliti menggunakan beberapa analisis, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Analisis jalur atau Path Analysis

Analisis jalur atau path analysis merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti berdasarkan substansi keilmuan, yaitu landasan teoritis dan pengalaman peneliti. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara *reward*, *punishment*, disiplin kerja dan kinerja karyawan (Azizah 2019).

Model analisis jalur merupakan model analisis yang menghubungkan antara variabel eksogen, perantara dan endogen. Hubungan ini ditunjukkan menggunakan anak panah. Apabila satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel perantara maka hubungan tersebut adalah hubungan langsung. Apabila variabel independen mempengaruhi variabel lain dengan adanya variabel yang memediasi untuk menuju ke variabel dependen maka hubungan tersebut dikatakan hubungan yang tidak langsung. Adapun persamaan struktural dari analisis jalur sebagai berikut:

#### a. Sub Struktural 1

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \epsilon$$

#### b. Sub Struktural 2

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \epsilon$$

Dimana :

$\gamma$ (gama)	= Hubungan antara eksogen – endogen
$\xi$ (Kshi)	= Variabel eksogen (Bebas)
$\xi_1$	= <i>Reward</i>
$\xi_2$	= <i>Punishment</i>
$\eta$ (Eta)	= Variabel endogen (Terikat)
$\eta_1$	= Disiplin Kerja
$\eta_2$	= Kinerja Karyawan
$\beta$ (Betha)	= Hubungan antara endogen – endogen
$\epsilon$ (Epsilon)	= error.

Setelah menentukan struktur tersebut maka analisis dilakukan pada masing – masing substruktur dibawah ini, yaitu:

### 1) Analisis substruktur 1

Pada bagian ini dilakukan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis dalam analisis ini adalah ada pengaruh secara langsung reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (Pardede dan Manurung, 2014).

### 2) Analisis substruktur 2

Pada bagian ini dilakukan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis dalam analisis ini adalah ada pengaruh secara langsung reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika signifikansi penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (Pardede dan Manurung, 2014).

## I. Hipotesis Statistik

Keputusan dari uji hipotesis ini dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol, dengan berarti tidak berharap adanya perbedaan antara sampel dan populasi atau statistik dan parameter. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol yang benar adalah sebagai berikut :

### a. Pengujian Pengaruh $\xi_1$ dan $\eta_2$

$H_0: \gamma \eta_2 \xi_1 \leq 0 = \text{Reward } (\xi_1) \text{ tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan } (\eta_2).$

$H_a: \gamma \eta_2 \xi_1 > 0 = \text{Reward } (\xi_1) \text{ berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan } (\eta_2).$

### b. Pengujian Pengaruh $\xi_2$ dan $\eta_2$

$H_0: \gamma \eta_2 \xi_2 \leq 0 = \text{Punishment } (\xi_2) \text{ tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan } (\eta_2).$

$H_0 : \gamma \eta_2 \xi_2 > 0 = \textit{Punishment} (\xi_2)$  berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ).

**c. Pengujian Pengaruh  $\eta_1$  dan  $\eta_2$**

$H_0 : \gamma \eta_1 \eta_2 \leq 0 = \textit{Disiplin kerja} (\eta_1)$  tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ).

$H_0 : \gamma \eta_1 \eta_2 > 0 = \textit{Disiplin kerja} (\eta_1)$  berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ).

**d. Pengujian Pengaruh  $\xi_1$  dan  $\eta_2$  melalui  $\eta_1$**

$H_0 : \gamma \eta_1 \xi_1 \leq 0 = \textit{Reward} (\xi_1)$  tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) melalui disiplin kerja ( $\eta_1$ ).

$H_a : \gamma \eta_1 \xi_1 > 0 = \textit{Reward} (\xi_1)$  berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) melalui disiplin kerja ( $\eta_1$ ).

**e. Pengujian Pengaruh  $\xi_2$  dan  $\eta_2$  melalui  $\eta_1$**

$H_0 : \gamma \eta_1 \xi_2 \leq 0 = \textit{Punishment} (\xi_2)$  tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) melalui disiplin kerja ( $\eta_1$ ).

$H_0 : \gamma \eta_1 \xi_2 > 0 = \textit{Punishment} (\xi_2)$  berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $\eta_2$ ) melalui disiplin kerja ( $\eta_1$ ).