

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat didalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah yang bersifat logis. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kondisinya, menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu sebuah penilaian yang dilakukan berdasarkan jumlah sesuatu, yang mana dalam hal ini kualitas bukanlah sebagai faktor utama yang menjadi dasar penelitian. Di dalam kuantitatif semua aspek mutu akan dikesampingkan terlebih dahulu dan faktor jumlah atau kuantitaslah

yang akan menjadi dasar penilaian utamanya. Meski begitu, bukanlah sesuatu yang menjadi faktor utama.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah pertama sampai dengan keempat. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ke lima.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi variabel menjelaskan tipe variabel yang dapat diklasifikasikan berdasarkan fungsi variabel dalam hubungan antar variabel serta skala pengukuran yang digunakan. Sedangkan operasionalisasi variabel merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel terdapat dalam judul penelitian atau dalam paradigma penelitian sesuai hasil perumusan masalah. Operasionalisasi variabel dibuat agar variabel penelitian dapat dioperasikan untuk memudahkan dalam proses pengukuran variabel. Disini akan dijelaskan definisi dan ukuran yang digunakan setiap variabel baik itu variabel independen maupun dependen disertai dengan pengukuran variabel tersebut untuk kemudian di operasinalisasikan.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

1. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi, variabel tidak terikat, variabel bebas, atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), Sugiyono (2017:39). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen (bebas) yang akan diteliti, yaitu :
  - a. Remunerasi ( $X_1$ ), yaitu penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, Suryani (2016).
  - b. *Reward* ( $X_2$ ), yaitu insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif, Simamora dalam Arik (2016:15).
  - c. *Punishment* ( $X_3$ ), ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar, Mangkunegara (2013:130).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2017:39). Pada penelitian ini variabel dependen yang akan diteliti adalah Semangat Kerja (Y). Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, Hasibuan dalam Asnawi (2016:94).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Peneliti akan melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang akan digunakan yaitu berupa kuesioner. Sesuai dengan judul penelitian ini, yaitu

Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Semangat Kerja. Maka variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu terdiri dari tiga variabel bebas (variabel independen) dan satu variabel terikat (variabel dependen). Detailnya adalah sebagai berikut:

1. Remunerasi sebagai variabel bebas pertama, yang selanjutnya disebut variabel  $X_1$ .
2. *Reward* sebagai variabel bebas kedua, yang selanjutnya disebut variabel  $X_2$ .
3. *Punishment* sebagai variabel bebas ketiga, yang selanjutnya disebut variabel  $X_3$ .
4. Semangat kerja sebagai variabel terikat, yang selanjutnya disebut variabel  $Y$ .

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner
<b>Remunerasi (<math>X_1</math>)</b> “Penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.”  <b>Suryani (2016)</b>	1. <i>Individual Equity</i>	Kesesuaian antara pengorbanan dengan imbalan yang diterima pekerja.	Tingkat kesesuaian antara pengorbanan dengan imbalan yang diterima pekerja.	Ordinal	1
	2. <i>Internal Equity</i>	1. Kesesuaian remunerasi dengan beban kerja.	Tingkat kesesuaian remunerasi dengan beban kerja.		2
		2. Kesesuaian remunerasi dengan prestasi kerja.	Tingkat kesesuaian remunerasi dengan prestasi kerja.		3

	<i>3. External Equity</i>	Kesesuaian aturan remunerasi.	Tingkat kesesuaian aturan remunerasi yang diberikan dibandingkan dengan organisasi lain		4
<b>Reward (X<sub>2</sub>)</b> “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.”  <b>Simamora dalam Arik (2016)</b>	<i>1. Financial rewards</i>	1. Gaji	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan kinerja	Ordinal	5
		2. Bonus	Tingkat pemberian bonus diperhartikan perusahaan		6
		3. Tunjangan	Besaran tunjangan yang diterima sesuai		7
	<i>2. Inherent rewards</i>	1. Bentuk kebanggaan	Diberikan pujian atas hasil kinerja yang dicapai		8
		2. Rasa empati dari pihak perusahaan	Diberikan promosi jabatan apabila berprestasi		9
	<i>3. Non financial rewards</i>	1. Wewenang	Tingkat wewenang yang didapatkan		10
		2. Apresiasi	Tingkat pemberian apresiasi dari perusahaan		11
		2. Penunjukan sebagai perwakilan perusahaan	Kesempatan untuk menjadi perwakilan perusahaan		12
	<b>Punishment (X<sub>3</sub>)</b> “Ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan	1. Teguran	Teguran lisan dan tertulis		Tingkat teguran lisan dan tertulis yang diberikan atasan
2. Peringatan		Peringatan Lisan dan tertulis	Tingkat peringatan lisan dan tertulis yang diberikan atasan	14	
3. Sanksi		1. Pemotongan gaji/tunjangan	Tingkat kesesuaian pemotongan gaji/tunjangan	15	
		2. Penurunan pangkat/jabatan	Tingkat kesesuaian aturan penurunan pangkat/ jabatan	16	

yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar”.		3.Pemberhentian kerja	Tingkat kesesuaian yang mendapat sanksi pemberhentian kerja		17	
<b>Mangkunegara (2013)</b>	1. Produktivitas pekerja	1. Professional dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai target/ tidak	Ordinal	18	
		2. Tidak menunda pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		19	
		3. Mempercepat pekerjaan	Rasa ingin untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat		20	
	2. Tingkat absen yang rendah	1. Cuti	Tingkat penggunaan cuti		21	
		2. Keterlambatan	Tingkat keterlambatan		22	
		3. Alfa	Tingkat tidak masuk tanpa alasan		23	
		4. Sakit	Tingkat tidak masuk karena sakit		24	
	3. <i>Labour turn over</i>	1. Setia terhadap perusahaan	Berfikir untuk pindah tempat bekerja		25	
		2. Senang bekerja di dalam perusahaan	Merasa pekerjaan sudah menjadi bagian hidupnya		26	
	4. Kegelisahan	1. Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan dalam bekerja		27	
		2. Ketenangan dalam bekerja	Tingkat ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan		28	
		3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja	Tingkat rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan		29	
		4. Hubungan kerja yang harmonis	Hubungan baik dengan atasan, rekan maupun dengan bawahan		30	
	<b>Semangat Kerja (Y)</b> “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.					
	<b>Hasibuan dalam Asnawi (2016)</b>					

Sumber: Data diolah Peneliti 2018

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja organik Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 327 pekerja.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2017:81). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pekerja organik Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat. Jumlah populasi pekerja organik Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat sangat banyak, sehingga dalam penentuan sampel digunakan rumus dimana sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{327}{1 + 327 (0,1)^2} \quad n = 99,69 \approx 100$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel  
N = Jumlah Populasi

E = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir  
(tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini dengan ditetapkan  $\alpha = 0,1$  diperoleh ukuran sampel (n) minimal sebanyak 100 pekerja.

### 3.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara pemilihan/pengambilan sampel yang representatif dari populasi. Penarikan sampel merupakan suatu proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel, suatu pemahaman karakteristik subjek sampel akan memungkinkan untuk mengeneralisasi karakteristik elemen populasi. Dani Darmawan (2013:139).

Sebuah teknik sampling dapat diklasifikasikan sebagai probability sampling dan non probability sampling. Probability sampling adalah teknik sampling yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan non probability sampling yaitu setiap elemen atau populasi dan pemilihan sampel bersifat obyektif. Peneliti dalam hal ini memilih probability sampling. Dengan teknik probability yaitu simple random sampling, terpilihnya individu menjadi anggota sampel benar-benar atas dasar faktor kesempatan, dalam arti memiliki kesempatan yang sama, bukan karena adanya pertimbangan subjektif dari peneliti.

$$n_i = \frac{N_i}{N.n}$$

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penentuan jumlah

sampel yang diambil untuk memilih pekerja organik PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat, dapat dijelaskan dengan menggunakan rumus berikut:Keterangan:

$n_i$  = Jumlah sampel setiap unit

$n$  = Jumlah sampel keseluruhan

$N_i$  = Jumlah populasi unit

$N$  = Jumlah populasi keseluruhan

Dengan demikian, berikut ini perhitungan jumlah sampel berdasarkan Unit yang dijadikan populasi:

**Tabel 3.2**

**Proposisi Sampel Pada Setiap Unit Kerja**

No	Unit Kerja / Nomenklatur	Jumlah Populasi	Jumlah Sample
1	MC (SDM)	110	$(110/327) \times 100 = 33,63 \approx 34$
2	MT (Pelatihan)	199	$(199/327) \times 100 = 60,85 \approx 61$
3	MMH (Kesehatan)	18	$(18/327) \times 100 = 5,50 \approx 5$
	<b>Jumlah</b>	<b>327</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil olah data oleh Penulis

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan, Sugiyono (2017:224). Prosedur pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Berikut sumber dan teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

## 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara pengamatan atau survey langsung di kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat, dengan metode yang dipakai adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan bentuk komunikasi secara lisan yang berbentuk tanya jawab kepada pihak perusahaan guna mendapatkan informasi mengenai keadaan suatu perusahaan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan, dalam penelitian ini yang menjadi objek penulis sebagai narasumber adalah Direktorat SDM dan Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat.
- b. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat dan mengadakan pencatatan secara sistematis untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
- c. Kuesioner (angket), teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket merupakan kumpulan pernyataan atau pertanyaan yang tertulis dengan pilihan jawaban yang telah disediakan, penyebaran kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai remunerasi, *reward*, *punishment* dan semangat kerja.

## 2. Data Sekunder

Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
- b. Buku- buku yang berhubungan dengan penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah karya tulis yang berhubungan dan sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu berupa kuesioner.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur, Sugiyono (2017:384).

Cara untuk mencari nilai variabel dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *pearson product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi  
n = Jumlah sampel  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor item  
 $\Sigma Y$  = Jumlah total skor jawaban  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor item  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban  
 $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dengan *Split Half*. Berikut ini adalah langkah kerja yang dilakukan dalam uji reliabilitas, yaitu:

- a. Menghitung validitas item-item, item-item yang valid dikumpulkan jadi satu dan yang tidak valid dibuang.
- b. Membagi item-item yang valid menjadi dua belahan setiap belahan dipilih

secara acak (random), separuh masuk belahan pertama dan separuh lagi masuk belahan kedua.

- c. Menjumlahkan skor item setiap belahan sehingga didapat dua skor total untuk belahan pertama dan kedua.
- d. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dan kedua dengan teknik korelasi *product moment*.
- e. Menghitung koefisien reliabilitas dengan memasukan koefisien korelasi skor total belahan pertama dan kedua kedalam rumus *Spearman Brown*.

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r$  = Nilai reliabilitas

$r_b$  = Korelasi pearson product moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

### 3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan data dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Skala Likert digunakan untuk mengukur remunerasi, *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai

gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri), Sugiyono (2017:35). Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan frekuensi dengan menggunakan rata-rata. Setelah penyebaran kuesioner sebagai instrumen alat ukur kepada responden, selanjutnya hasil penyebaran kuesioner tersebut dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2013:130) yaitu :

$$\sum p = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata-rata}$$

Dalam penelitian ini metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu remunerasi, *reward*, *punishment* dan semangat kerja.

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Model garis kontinum ini menggunakan perhitungan skor yang dijelaskan pada rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{ST-SR}{K}$$

$$r = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Dimana :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data terbesar – Data terkecil

Banyak Kelas = 5

Penetapan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor *actual* dan skor ideal. Perolehan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

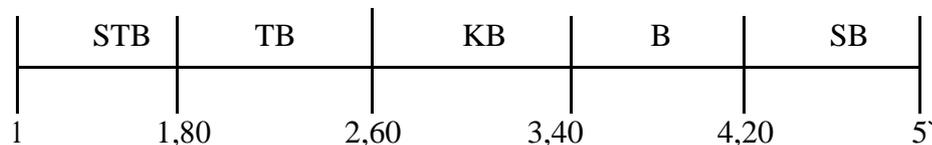
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kategori Interpretasi Skor**

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017).

Untuk mengklasifikasikannya dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi, *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja.

#### 3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dalam melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua arah atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua), Sugiyono (2017:277).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu remunerasi, *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja sebagai variabel dependennya. Adapun model dasar dari regresi linear berganda dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat kerja

a = Konstanta

$b_1$ - $b_3$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Remunerasi

$X_2$  = *Reward*

$X_3$  = *Punishment*

e = Error term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

### 3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel, korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan variabel dependen dengan variabel independen, Imam Ghozali (2013:96). Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan atau seberapa erat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya derajat atau kekuatan hubungan antara variabel-variabel  $X_1$  (Remunerasi),  $X_2$  (*Reward*),  $X_3$  (*Punishment*), dan Y (Semangat Kerja). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, Sugiyono (2017:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya.

#### 3.6.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara yang digunakan adalah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Imam Ghozali (2013:98). Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pengujian hipotesis simultan adalah sebagai berikut :

1. Membuat formula uji hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh remunerasi, *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh remunerasi, *reward* dan *punishment* terhadap semangat kerja

2. Menentukan tingkat signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

3. Menghitung nilai f-hitung dengan rumus

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Anggota Sampel

4. Hasil f-hitung dibandingkan dengan t-tabel, dengan kriteria :

a. Bila F-hitung  $<$  F-tabel, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

b. Bila F-hitung  $>$  F-tabel, variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

5. Berdasarkan probabilitas

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 ( $\alpha$ )

6. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan didukung oleh teori yang sesuai dengan objek dan masalah penelitian.

### 3.6.3.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial adalah sebagai berikut :

1. Membuat formula uji hipotesis

a. Remunerasi

$H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh remunerasi terhadap semangat kerja

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh remunerasi terhadap semangat kerja

b. *Reward*

$H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh *reward* terhadap semangat kerja

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh *reward* terhadap semangat kerja

c. *Punishment*

$H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh *punishment* terhadap semangat kerja

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh *punishment* terhadap semangat kerja

## 2. Menentukan tingkat signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

## 3. Menghitung nilai t-hitung

Menghitung nilai t-hitung digunakan rumus sebagai berikut:

---

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

## 4. Hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, dengan kriteria :

- a. Bila t-hitung  $<$  t-tabel, variabel bebas (independen) secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Bila t-hitung  $>$  t-tabel, variabel bebas (independen) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 5. Berdasarkan probabilitas

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 ( $\alpha$ )

## 6. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan didukung oleh teori yang sesuai dengan objek dan masalah penelitian.

### 3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variabel-variabel dependen. Tetapi penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki suatu kelemahan, yaitu terdapatnya suatu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai *adjusted*  $R^2$ , dimana nilai *adjusted*  $R^2$  mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen, Imam Ghozali (2013:87).

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Menurut Sugiyono (2017:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi secara simultan yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :  $0 \leq r^2 \leq 1$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  secara parsial. Untuk mencari besarnya koefisien determinasi secara parsial dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Standar koefisien beta

Zero Order = Matrik korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

### **3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1 Bandung. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Juli 2018 sampai dengan selesainya skripsi.