

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini yaitu gaji, semangat kerja, dan produktivitas kerja karyawan dengan subjek penelitian yakni karyawan PT Pos Indonesia Cabang Banjar yang beralamat di Jl. Kantor Pos Desa Hegarsari, Kecamatan Pataruman, Kota Banjar, Jawa Barat, 46322.

3.1.1 Sejarah PT Pos Indonesia Cabang Banjar

PT Pos Indonesia Cabang Banjar adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman barang, jasa keuangan, dan property. PT Pos Indonesia didirikan pada tahun 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk terutama bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Belanda pada awalnya. PT Pos Indonesia Cabang Banjar merupakan cabang perusahaan PT Pos Indonesia yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat. PT Pos Indonesia Cabang banjar berlokasi di Jl. Kantor Pos, Desa Hegarsari, Kecamatan Pataruman, Kota banjar, 46322. Selain cabang yang berada di Banjar PT Pos Indonesia telah melebarkan sayap ke seluruh Indonesia meliputi 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten, hamper 100% kecamatan dan 42% kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil Indonesia dan memiliki 3.800 kantor pos online. PT Pos Indonesia Cabang Banjar memiliki 7 bagian dalam perusahaan yakni bagian penjualan korporat kurir dan logistik, ritel dan kemitraan, bisnis jasa keuangan, audit dan m2k3l,

administrasi dan umum, operasi kurir, dan pelayanan outlet dan operasi cabang.

Berikut merupakan logo dari PT Pos Cabang Banjar.



Sumber: <http://www.posindonesia.co.id> (2022)

Gambar 3. 1 Logo PT Pos Indonesia Cabang Banjar

3.1.2 Visi dan Misi PT Pos Indonesia Cabang Banjar

PT Pos Indonesia Cabang Banjar mempunyai tujuan perusahaan yaitu: “membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera”.

Visi: “Menjadi Postal Operator, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif”.

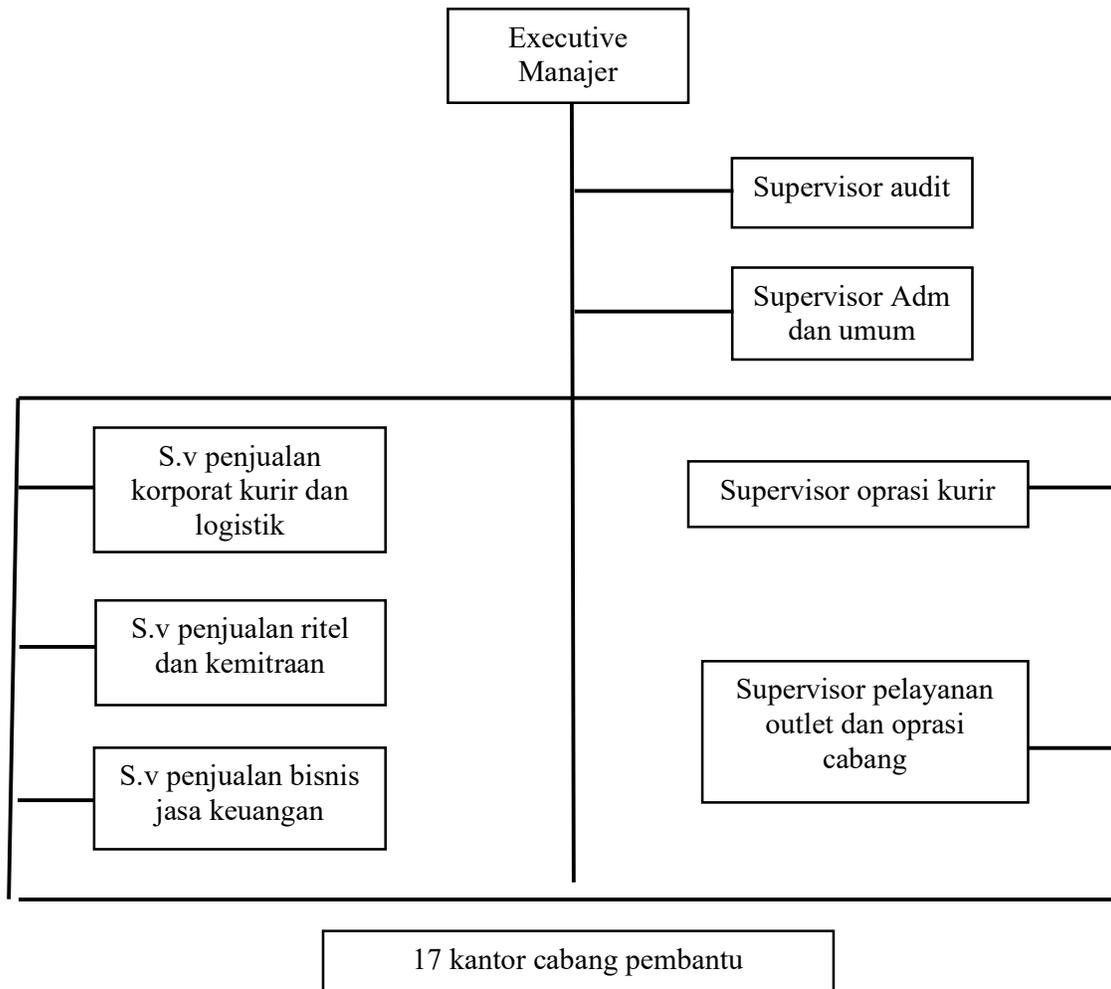
Misi: “Bertindak Efektif Untuk Mencapai Performance Terbaik”.

Adapun persyaratan utama (key word) untuk mewujudkan visi dan misi, yaitu:

1. Memberikan produk yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar.
2. Memberikan jasa layanan yang prima.
3. Menjalankan bisnis secara efisien.
4. Memebangun solusi teknologo informasi yang prima dan human capital yang andal.

5. Memperkuat sistem pengendalian internal, governance, dan manajemen risiko untuk mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk mengamankan pencapaian tujuan perusahaan.

3.1.3 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Cabang Banjar



Sumber: Bagian SDM PT Pos Indonesia Cabang Banjar (2022)

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT Pos Cabang Banjar

Untuk menjalankan visi dan misi perusahaan PT Pos Indonesia Cabang banjar memiliki 38 karyawan dengan 7 bagian jabatan, setiap bagian jabatan di perusahaan menjalankan peranya masing-masing sesuai dengan tugasnya adalah sebagai berikut:

1. Bagian penjualan korporat kurir dan logistik

Bagian ini memiliki tugas pencapaian target pendapatan surat pos, paket pos, logistic, pos international dan *e-Commerce* yang ditempatkan perusahaan melalui pengelolaan dan pengendalian kegiatan penjualan Suratpos, Paket pos, Logistik, Pos Internasional dan *e-Commerce* kepada bagian korporat, pengelolaan pelanggan, akuisisi pendapatan di kantor cabang dan account executive.

2. Bagian penjualan ritel dan kemitraan

Tanggung jawab utama Supervisor penjualan ritel dan kemitraan adalah:

- a. Meraih target pendapatan dari penjual segmen ritel melalui pengendalian penjualan dan purna jual segmen ritel diloket, fulfilment, agenpos, oranger, dan digital serta mengawasi implementasi atas kebijakan tersebut.
- b. Mengimplementasikan kebijakan penjualan *e-Commerce socio commerce* (P2P), mengawasi kegiatan penjualan berupa: *qualify Opportunity, cross/up selling*, dan mengelola sales account, menganalisis sales proposal, pengumpulan data pelanggan dan megawasi implementasi kebijakan pengelola pelanggan.

3. Bagian penjualan bisnis dan keuangan.

Tanggung jawab utama supervisor penjualan bisnis dan jasa keuangan adalah pencapaian target pendapatan bisnis jasa keuangan kepada pelanggan, pengelola pelanggan, akuisisi pelanggan, penggarapan pasar serta mengendalikan administrasi penjualan di kantor cabang dan account executive.

4. Bagian audit dan m2k3l

Tanggung jawab supervisor audit adalah melakukan pemeriksaan secara rutin dan berkala terhadap pelaksanaan pada setiap bagian di kantor cabang dalam lingkup tanggung jawabnya berdasarkan pedoman pemeriksaan periodik yang berlaku. Melakukan pengukuran standar mutu dan k3l (kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan), sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, serta perencanaan perbaikan proses bisnis di kantor cabang.

5. Bagian administrasi dan umum

Tanggung jawab utama supervisor administrasi dan umum adalah pelaksanaan kesekretariatan di kantor cabang dan pelaksanaan fungsi dukungan umum yang masih harus dilaksanakan oleh kantor cabang meliputi fungsi SDM, Keuangan, Aset dan Teknologi Informasi.

6. Bagian Operasi kurir

Tanggung jawab utama operasi kurir adalah melaksanakan dan mengawasi proses middle mile dan last.

7. Bagian pelayanan outlet dan operasi cabang

Tanggung jawab utama supervisor pelayanan outlet dan operasi cabang adalah melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat, paket, jasa

keuangan, serta penjualan prangko, benda pos, filateli dan materai benda pihak ketiga lainnya, pengelolaan operasional dan layanan giro, penyaluran dana baik di loket kantor cabang, loket kantor cabang pembantu dan mutu serta kepuasan pelanggan dan melaksanakan serta mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pelayanan pelanggaran yang meliputi: penanganan keluhan pelanggan, informasi pelanggan dan solusi pelanggan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3.1.4 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah seluruh karyawan PT Pos Cabang Banjar tahun 2022 sebanyak 38 orang dan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Sebaran tenaga kerja

No.	Keterangan	Jenis kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	<i>Executive Manager</i>	1		
2.	Penjualan korporat kurir dan logistik.	5		5
3.	Penjualan ritel dan kemitraan.	2		2
4.	Audit dan m2k3l (kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan)	1		1
5.	Administrasi dan umum.	3	1	4
6.	Operasi kurir.	6		6
7.	Outlet dan operasi cabang	2	1	3
8.	Kepala kantor cabang pembantu (Kakcp) dan penanggung jawab kantor cabang pembantu (Pj Kakcp)	13	3	16
Σ				38

3.2 Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif/survei. Menurut Sugiyono (2019: 14) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.1 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan yang diinginkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar penelitian yang termuat dalam operasional variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)
Gaji (X1)	Gaji merupakan balas jasa yang diberikan dari pemberi kerja kepada penerima kerja dengan perjanjian yang telah di sepakati sebelumnya.	1. Kelayakan Gaji.	1) Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	O
			2) Gaji yang diberikan sesuai dengan lama bekerja.	R
			3) Gaji yang diberikan layak.	D
		2. Motivasi Kerja.	1) Tepat waktu dalam pemberian gaji.	I
				N
				A
			L	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)
		3. Kepuasan Kerja.	2) Menimbulkan semangat kerja. 1) Merasa dibutuhkan oleh perusahaan. 2) Merasa dihargai pekerjaannya.	
Semangat kerja (M)	Semangat kerja merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.	1. Naiknya produktivitas karyawan. 2. Tingkat absensi rendah. 3. Labour Turn Over. 4. Berkurangnya kegelisahan.	1) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) tidak menunda pekerjaan. 1) Cuti. 2) Keterlambatan. 3) sakit, dan alfa. 1) Setia bekerja di perusahaan. 2) Senang bekerja di perusahaan. 1) Kepuasan dalam bekerja. 2) Ketenangan dalam bekerja. 3) Kenyamanan dalam bekerja. 4) Hubungan kerja yang harmonis.	O R D I N A L
produktivitas Kerja (Y)	produktivitas kerja merupakan perbandingan antara upaya perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya	1. kuantitas 2. kualitas kerja	1) Mencapai target yang sudah ditetapkan. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. 1) Memperkecil kesalahan dalam pelayanan.	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)
	yang ada, dengan pencapaian output perusahaan.	3. ketepatan waktu.	2) Bekerja sesuai SOP. 1) Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	O R D I N A L

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2019: 10) data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

1. Data primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui pengisian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Banjar.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang mana data tersebut dapat dijadikan sebagai bahan untuk kepentingan pribadi, data tersebut sudah ada kemudian diolah Kembali menjadi tujuan tertentu, data ini berupa sejarah dan keadaan perusahaan, literatur, artikel, tulisan ilmiah yang dianggap relevan dengan topik yang dibahas.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019: 130) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/Subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Cabang Banjar yaitu dengan ukuran populasi 37 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2019: 131) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel total/sensus. Menurut Sugiyono (2019: 139) sampel total adalah teknik pengumpulan sampel dimana nilai semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan PT Pos Indonesia Cabang Banjar.

Tabel 3. 3
Jumlah Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jenis kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	Penjualan korporat kurir dan logistik.	5		5
2.	Penjualan ritel dan kemitraan.	2		2
3.	Audit dan m2k31 (kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan)	1		1
4.	Administrasi dan umum.	3	1	4
5.	Operasi kurir.	6		6
6.	Outlet dan operasi cabang	2	1	3
7.	Kepala kantor cabang pembantu (Kakcp) dan penanggung jawab kantor cabang pembantu (Pj Kakcp)	13	3	16
Σ				37

3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, menurut Sugiyono (2019: 214) adalah teknik pengumpulan dimana pewawancara (peneliti) melakukan pengumpulan data dalam dengan mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai.
2. Kuesioner, menurut (Sugiyono (2019: 219) adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019: 196) Validitas merupakan suatu teknik pengukuran untuk mendapatkan data secara valid, yang berarti instrument tersebut digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pada uji validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari seluruh pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada sampel penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Kriteria pengujian:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 193) hasil penelitian yang reliabel adalah apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Cara

pengukuran reliabilitas dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang sama dalam waktu yang berbeda dengan responden yang sama pula. Reliabilitas diukur dari korelasi percobaan pertama dengan yang kedua, bila hasilnya positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* $> 0,60$ dari hasil perhitungan.

Kriteria:

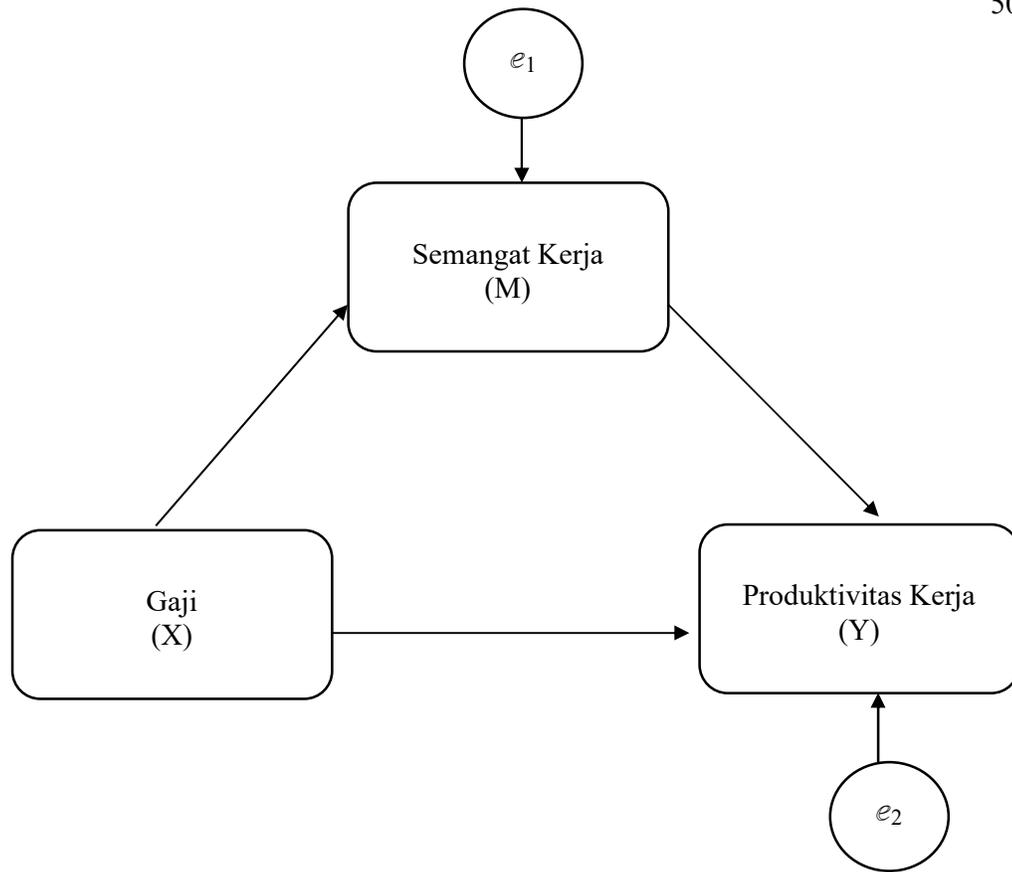
Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan reliabel.

Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tidak reliabel.

3. Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder dari subyek yang diteliti, baik secara pribadi ataupun kelembagaan seperti: rekapitulasi personalia, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, buku-buku, Riwayat perusahaan, biasanya data tersebut sudah ada di perusahaan.

3.3 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan, agar lebih jelas mengenai pengaruh gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. 3 Model Penelitian (2022)

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang didapatkan dari penelitian ini lalu dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh gaji melalui semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

3.4.1 Metode Successive Interval

Dalam penelitian ini menggunakan metode successive interval, menurut Sugiyono (2018: 25) analisis metode successive interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval, adapun Langkah-langkah metode successive interval sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dan angket yang disebar.

2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap Proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

3.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2019: 226-227) adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk maksud umum atau generalisasi. Data yang dikumpulkan merupakan data berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, standar deviasi maupun rankingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk pernyataan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan positif skala yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3. 4
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	ST	Setuju
3	RG	Ragu-ragu
2	TS	Tidak setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono (2019: 153))

2. Untuk skala negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3. 5
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	RG	Ragu-ragu
4	TS	Tidak setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber:Sugiyono (2019: 153))

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria pernyataan}}$$

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi yang tepat dan layak dalam penelitian ini, maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Digdowiseiso (2017: 107) uji normalitas data merupakan uji distribusi yang akan dianalisis, apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal. Apabila data berdistribusi normal, maka dalam menganalisisnya menggunakan analisis parametrik, sebaliknya jika data berdistribusi tidak normal analisis yang digunakan analisis non-parametrik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Digdowiseiso (2017: 108) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya, supaya memberikan pendugaan yang lebih akurat. Pada dasarnya uji heteroskedastisitas sama dengan uji normalitas, yaitu menggunakan pengamatan pada gambar atau scatter plot, namun cara tersebut kurang tepat karena pengambilan keputusan data menggunakan data memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak hanya berdasarkan gambar dan kebenarannya tidak dapat dipertanggung jawabkan. Alat

yang digunakan untuk menduga apakah suatu model terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak menggunakan alat: Uji Park (Park test), Uji White, Uji Gletser.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Digdowiseiso (2017: 108) multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan regresi linier. Syarat dalam regresi ganda adalah antara variabel bebasnya tidak mengandung multikolinieritas atau antar variabel bebasnya tidak sempurna. Dalam analisis regresi harus terbebas dari multikolinieritas, untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yaitu:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas.

3.4.4 Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode *Product Of Coefficient* (uji sobel)

Menurut Suliyanto (2011: 198-199) analisis *product of coefficient* (uji sobel) dilakukan dengan menguji kekuatan variabel (X) terhadap variabel (Y) melalui variabel mediasi (M) atau menguji signifikansi tak langsung variabel bebas terhadap variabel mediator (a) dan pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel dependen (b) menjadi (ab).

Untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan diantaranya ada variabel bebas yang menjadi variabel mediasi/intervening menggunakan rumus sebagai berikut:

$$s_{ab} = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

- Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung
 a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (M)
 b : Jalur variabel intervening (M) dengan variabel dependen (Y)
 sa : Standar error koefisien a
 sb : Standar error koefisien b

Untuk menguji pengaruh tidak langsung menggunakan:

$$z = \frac{ab}{sab}$$

Dalam pengujian mediasi menggunakan metode ini harus membuat persamaan regresi sebagai berikut:

- Persamaan I : produktivitas kerja (Y) = a + bX
 Persamaan II : semangat kerja (M) = a₂ + b₂ (X)
 Persamaan III : produktivitas (Y) = a₃ + b₃ (X) + b₄ (M)

Analisis regresi mediasi menggunakan metode *product of coefficient* dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan dapatkan nilai koefisien regresi (a) dan standar error koefisien regresi (Sa).

2. Membuat persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan memasukan Variabel mediasi (M) dalam persamaan, dan dapatkan nilai koefisien (b) dan standar error koefisien regresi (Sb).
3. Menghitung nilai standar error ab dan diberi nama Sab.
4. Menghitung nilai t hitung dengan membagi ab dan Sab.
5. Menarik kesimpulan dengan kriteria jika z hitung lebih besar dari z tabel, maka variabel yang dihipotesiskan moderasi dinyatakan memoderasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

3.4.5 Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga $+1.00$. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif, sebaliknya.

3.4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yaitu 0 sampai 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100$$

Dengan kriteria:

- $R^2 = 1$, berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.
- $R^2 = 0$, berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan tidak ada hubungan terikat dengan variabel bebasnya.

3.4.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka:

- $H_01: \beta = 0$ tidak ada pengaruh antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.
- $H_{a1}: \beta \neq 0$ terdapat pengaruh antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan
- $H_02: \beta = 0$ tidak ada pengaruh antara gaji terhadap semangat kerja karyawan.
- $H_{a2}: \beta \neq 0$ terdapat pengaruh antara gaji terhadap semangat kerja karyawan.

Kriteria:

- Jika signifikan T hitung $> (a = 0,05)$ tabel maka H_0 ditolak.
- Jika signifikan T hitung $< (a = 0,05)$ tabel maka H_0 diterima.

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.