

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan diatas, maka tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, realiebel) serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Tri Dokumindo Jakarta.

Permasalahan yang peneliti teliti dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Tri Dokumindo. Untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT Tri Dokumindo, peneliti menggunakan instrument penelitian dalam hal ini berbentuk kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Tri Dokumindo yang terletak di Jl. Prof. Dr. Soepomo SH, Tebet, Jakarta Selatan.

Adapun alasan peneliti memilih tempat di PT Tri Dokumindo adalah karena perusahaan tersebut adalah perusahaan yang sebelumnya peneliti pernah melakukan suatu kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL). Dan juga menurut hasil pengamatan peneliti pada saat melakukan observasi, peneliti juga melihat bahwa

pada PT Tri Dokumindo juga memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung dan juga motivasi kerja pada karyawan yang rendah.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni dengan alasan waktu tersebut merupakan waktu yang paling tepat dan dianggap paling efektif bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kausal yang menggunakan data primer (variable bebas / *eksogen*) dan data sekunder (variable terikat / *endogen*). Penggunaan metode tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 , dengan variable terikat (kinerja) yang dipengaruhi dan diberi simbol Y .

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian.”⁷³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Dokumindo yang berjumlah 79 karyawan.

⁷³ Suharyadi, Purwanto S.K. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi Kedua (Jakarta: Salemba empat. 2009), p. 7

“Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian,”⁷⁴
 Dengan menggunakan table *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportionate stratified random sampling*), Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang homogen dan berstrata secara proporsional untuk dipilih yang didasarkan atas proporsi dan pertimbangan sebagai berikut:

Tabel III.1
Jumlah Sampel Karyawan

Divisi	Officer Staff	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
HRD	9	$9/79 \times 64$	7
Production	35	$35/79 \times 64$	29
Finance and Admin	12	$12/79 \times 64$	10
Composing	5	$5/79 \times 64$	4
IT	5	$5/79 \times 64$	4
Seksi Maintenance	5	$5/79 \times 64$	4
Audit & Mutu	8	$8/79 \times 64$	7
Total	79		65

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

⁷⁴ *Ibid.*

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dan juga disepakati bersama yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang ada sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kinerja diukur dengan menggunakan data sekunder yang diambil dari PT Tri Dokumindo Jakarta, periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni tahun 2013.

Data penilaian kinerja diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai kinerja pada karyawan yang dapat mencerminkan pada indikator-indikator dalam penilaian kinerja yaitu melalui sikap kerja (tingkah laku, sopan santu, perhatian), kehadiran, kemampuan kerja (kerjasama dan kecepatan), hasil kerja (kuantitas dan kualitas) serta tujuan, dengan rentang penilaian dari 1-5.

2. Lingkungan Kerja (Variabel X_1)

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun secara non fisik yang mendukung aktivitas seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner skala Likert dan datanya berupa data primer. Dimensi dari lingkungan kerja ini lebih kepada dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik memuat beberapa indikator yaitu temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan warna. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi prosedur kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan keamanan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Kisi-kisi instrumen lingkungan kerja yang disajikan pada bagian ini terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang valid dikeluarkan atau diperbaiki untuk diuji coba ulang kembali, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen untuk melihat kembali validitas berdasarkan kisi-kisi. Jika butir pertanyaan dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen yang terakhir ini menjadi final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan indikator-indikator variabel lingkungan kerja dan dapat dilihat pada tabel III.2 :

Tabel III.2
Dimensi Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Sesudah Uji Coba	
		+	-		+	-
Lingkungan Fisik	Temperatur	5, 11	17	-	5, 11	17
	Sirkulasi Udara	2, 21	28	-	2, 20	26
	Pencahayaan	9,16	12	-	9, 16	12
	Kebisingan	1, 26	10	-	1, 24	10
	Warna	18, 23	15	-	18, 21	15
Lingkungan Non Fisik	Prosedur Kerja	3, 6, 29	13	20	3, 6, 27	13
	Hubungan Kerja	7, 19, 25	27	22, 30	7, 19, 23	25
	Keamanan Kerja	8, 14, 24	4	-	8, 14, 22	4

Intrumen yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah instrumen berbentuk skala *likert* yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi nilai 1 (satu) hingga 5 (lima). Pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi mengenai lingkungan kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.3 :

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Lingkungan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	KS : Kurang Setuju	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Proses pengembangan instrumen lingkungan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert sebanyak 30 butir pertanyaan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrumen, konsep ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing terlebih dahulu berkaitan dengan validitas konstruksinya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel X_1 (Lingkungan Kerja). Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan di ujicobakan, dimana ujicoba responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Tri Dokumindo sebanyak 30 orang.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :⁷⁵

$$r_{it} = \frac{\sum xixt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- xi = deviasi skor dari X_i
- xt = deviasi skor dari X_t

kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba dan diketahui berapa butir pertanyaan yang valid selanjutnya pertanyaan yang valid tersebut dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :⁷⁶

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

keterangan :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen

⁷⁵ Djaali dan Pudji Muljano, *loc.cit*

⁷⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajeme Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), p. 180

k = Banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
 S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah dengan rumus sebagai berikut :⁷⁷

$$S_t^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

x = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

3. Motivasi (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Motivasi merupakan suatu dorongan dan keinginan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkannya.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan kuesioner skala *Likert* dan datanya berupa data primer. Indikator motivasi kerja terdiri atas dorongan dan keinginan dan memiliki sub indikator diantaranya melaksanakan tugas, memenuhi kebutuhan, bekerja sama, mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 288

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang valid dikeluarkan atau diperbaiki untuk diuji coba ulang kembali, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen untuk melihat kembali validitas berdasarkan kisi-kisi. Jika butir pertanyaan dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen yang terakhir ini menjadi final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan indikator dan sub indikator variabel motivasi kerja dan dapat dilihat pada tabel III.4 :

Tabel III.4
Indikator Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Sesudah Uji Coba	
			+	-		+	-
Motivasi Kerja	Dorongan	Melaksanakan Tugas	1, 4, 12	15, 19	-	1, 3, 10	12, 16
		Memenuhi Kebutuhan	20, 22, 28	25	3	17, 19, 24	22
		Bekerja Sama	5, 18	13, 30	8	4, 15	11, 26
	Keinginan	Mengambil Keputusan	6, 11	7, 23	26	5, 9	6, 20
		Bertindak	2, 17, 27	9, 29	14	2, 14, 23	7, 25
		Menggunakan Seluruh Kemampuan	10, 21, 24	16	-	8, 18, 21	13

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah instrumen berbentuk skala likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi nilai 1 (satu) hingga 5 (lima). Pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator mengenai motivasi kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.5 :

Tabel III.5
Skala Penilaian Untuk Motivasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	KS : Kurang Setuju	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert sebanyak 30 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi kerja seperti terlihat pada tabel III.5 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya adalah, konsep instrumen ini dikonsultasikan terlebih dahulu kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruksinya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel X_2 (Motivasi). Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan di ujicobakan, dimana ujicoba responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Tri Dokumindo sebanyak 30 orang.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi

antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :⁷⁸

$$r_{it} = \frac{\sum xixt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor dari X_t

kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba dan diketahui berapa butir pertanyaan yang valid selanjutnya pertanyaan yang valid tersebut dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :⁷⁹

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = varians skor total

⁷⁸ Djaali dan Pudji Muljano, *loc.cit*

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *loc.cit*.

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah dengan rumus sebagai berikut⁸⁰:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan :

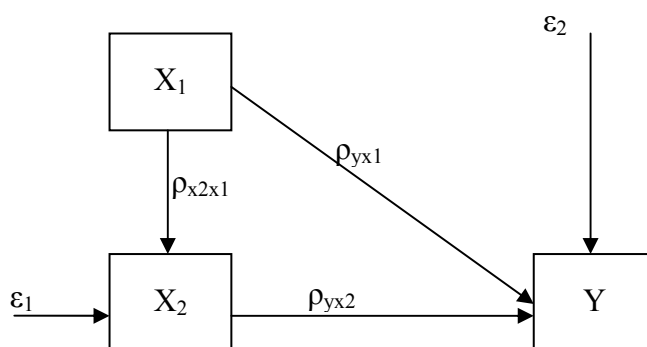
x = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian.

Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kausal, yaitu :



Keterangan :

X₁ = Lingkungan Kerja (Variabel bebas / Eksogen)

X₂ = Motivasi Kerja (Variabel bebas / Eksogen)

Y = Kinerja (Variabel terikat / Endogen)

⁸⁰ *Ibid.*, p. 288

→ = Menunjukkan arah pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total variabel endogen.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = artinya data berdistribusi normal.
- 2) H_a = artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan diagram histogram, diagram histogram berbentuk seperti bel, maka data berdistribusi normal dan kriteria pengujiannya dengan grafik normal QQ plot, yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika pencaran data berada di sekitar garis diagonal atau miring melintang, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika pencaran data tidak berada di sekitar garis diagonal atau miring melintang, maka H_0 diterima artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = artinya data tidak linear
- 2) H_a = artinya data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima artinya data tidak linear
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, H_0 ditolak artinya data linear.

2. Persamaan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*).

Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab akibat (kausalitas). Pada model hubungan antara variabel tersebut, terdapat variabel independen (bebas) yang disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen (terikat) yang disebut variabel endogen (*endogenous*).

Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Menurut Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro langkah-langkah menguji analisis jalur adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.

$$\text{Struktur : } Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon_2 \text{ dan } R^2_{yx2x1}$$

$$\text{Dimana } X_2 = \rho_{x2x1} X_1 + \rho_y \varepsilon_1 \text{ dan } R^2_{x2x1}$$

$$\text{Dan } X_1 = \rho_{yx1} X_1 + \rho_y \varepsilon_2 \text{ dan } R^2_{yx2x1}$$

- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - a. Gambarkan diagram jalurnya lengkap dan rumuskan permasalahan strukturnya.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (bersama atau keseluruhan).
 - a. $H_0: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ (lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja)
 - b. $H_0: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$ (lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja).

Menurut Kusnendil bahwa pada program SPSS kaidah pengujian signifikansinya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

b. Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

4) Menghitung koefisien jalur secara individual.

Dalam program SPSS ditunjukkan dalam Tabel *Coefficiens*.

1. Motivasi kerja terhadap kinerja.

Hipotesis penelitian:

- a. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja)
- b. $H_0 : \rho_{yx2} \geq 0$ (Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja)

Pengambilan keputusan :

- a. Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan⁸¹.

2. Lingkungan kerja terhadap kinerja

Hipotesis penelitian :

- a. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja)
- b. $H_0 : \rho_{yx2} \geq 0$ (Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja)

⁸¹ Kusnendi, *Op. cit.*, p. 29

Pengambilan keputusan :

- a. Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- c. Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan⁸².

Untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien analisis jalur ditunjukkan oleh output yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standardized Coefficient* atau lebih dikenal dengan nilai *Beta*.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (serentak), yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam SPSS untuk uji F_{hitung} ditunjukkan dengan tabel ANOVA.

1. Menentukan hipotesis

- 1) H_0 = artinya tidak berpengaruh langsung antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.
- 2) H_a = ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Menentukan F hitung

⁸² Kusnendi, *Analisis Jalur: Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS & Lisrel 8*, (Bandung: FPIPS UPI, 2005), p. 29

3. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05, dimana df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) atau (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel bebas).

4. Kriteria pengujian

- 1) “ $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak”⁸³.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam program SPSS untuk hasil t_{hitung} dapat dilihat dalam table *Coefficients*.

1. Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja

1) Menentukan hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = 0$ secara parsial tidak berpengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
- b. $H_0 : b_1 \neq 0$ secara parsial berpengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi kerja

1) Menentukan hipotesis

- a. $H_0 : b_2 = 0$ secara parsial tidak berpengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja.

⁸³ Jonathan Sarwono, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2007), p. 165

- b. $H_0 : b_2 \neq 0$ secara parsial berpengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja.

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$, dimana $5\% : 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel bebas).

5. Kriteria pengujian

1. “ $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ dan $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima
2. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak”⁸⁴.

⁸⁴ Jonathan Sarwono, Op.cit., p-p. 168-169