

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Karya Bersama Cibitung yang beralamat di Villa Mutiara Jaya Blok MB1 No. 09-10, Cibitung, Wanajaya, Bekasi, Jawa Barat. Alasan CV. Karya Bersama dijadikan objek penelitian karena berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan manajer produksi CV. Karya Bersama bahwa kinerja pada karyawan CV. Karya Bersama Cibitung dipengaruhi oleh motivasi kerja internal dan lingkungan kerja.

Waktu penelitian berlangsung selama 4 bulan, terhitung mulai bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2018. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian, karena perusahaan mengeluarkan data kinerja pada setiap bulannya.

#### **B. Metode Penelitian**

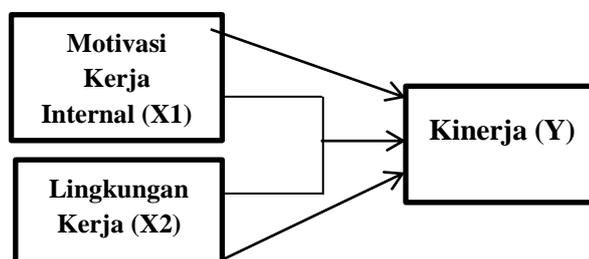
##### **1. Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Metode penelitian ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja internal (variabel  $X_1$ ) dan lingkungan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja (variabel  $Y$ ).

## 2. Konstelasi Pengaruh antara Variabel

Sesuai dengan Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi kerja internal ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), maka konstelasi pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

$X_1$  : Variabel Bebas yaitu motivasi kerja internal

$X_2$  : Variabel Bebas yaitu lingkungan kerja

$Y$  : Variabel Terikat yaitu kinerja

→ : Arah Pengaruh

## C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012), wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada CV. Karya Bersama yaitu

sebanyak 341 karyawan. Populasi terjangkau seluruh karyawan produksi pada bagian 137 karyawan. Dengan melihat table *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel yang akan diambil dari populasi tersebut adalah 100 karyawan.

Baley dan Mahmud dalam Mahmud (2011) berpendapat bahwa penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Penelitian ini menggunakan sampel lebih dari 30, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sudah memenuhi asumsi distribusi normal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak sederhana atau *proporsional random sampling*, dimana dalam pengambilan sampel dari populasi terjangkau dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi terjangkau tersebut. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen dan tidak dalam jumlah yang besar.

**Tabel III.1**  
**Teknik Pengambilan Sampel**  
**(*Proporsional Random Sampling*)**

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel	Sampel Uji Coba
<i>Design and Cutting</i>	61	$(61/137) \times 100$	45	6
<i>Packaging</i>	36	$(36/137) \times 100$	26	10
<i>Finishing</i>	40	$(40/137) \times 100$	29	11
Total Karyawan	137		100	37

Sumber: Data diolah oleh peneliti

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi kerja internal (variabel  $X_1$ ) dan lingkungan kerja (variabel  $X_2$ ) serta kinerja (variabel  $Y$ ). teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kinerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar waktu yang telah ditentukan dan dalam periode waktu tertentu.

#### **b. Definisi Operasional**

Data kinerja yang diteliti berupa data sekunder yang diperoleh dari CV. Karya Bersama Cibitung. Adapun data tersebut berupa laporan penilaian kinerja pada karyawan selama 1 (satu) bulan pada bulan Juni yang dinyatakan dalam bentuk antara perilaku kerja karyawan dengan hasil kerja.

### **2. Motivasi Kerja Internal**

#### **a. Definisi Konseptual**

Motivasi kerja internal adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri manusia yang dapat membangkitkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan organisasi dimana manusia itu berada, hal tersebut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

**b. Definisi Operasional**

Data motivasi kerja internal yang diteliti merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner berbentuk skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skala penilaian 1 (satu) hingga 5 (lima). Motivasi kerja internal karyawan dapat diukur oleh indikator yang terdiri atas motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal. Motivasi kerja seorang karyawan dapat diukur oleh indikator dari motivasi kerja internal terdiri dari dorongan, kebutuhan, keinginan, harga diri, pengembangan dan kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan menyusun skala *Likert* maka dapat mencerminkan indikator-indikator tersebut.

**c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Internal**

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja internal ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop. Ada dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X1**  
**(Motivasi Kerja Internal)**

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Dorongan	5,13	9	4,12	8
Kebutuhan	1,19,23	15,21	1,18,21	14,20
Keinginan	2,17,22	6	16	5
Harga diri	7	14	6	13
Pekerjaan itu sendiri	4,10,18	3,11	3,9,17	2,10
Pengembangan dan Kemajuan	8,12,16	20	7,11,15	19

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk mengisi instrumen yang telah diberikan alternative jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *Likert* dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Table III.3**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Penelitian Variabel X1**  
**(Motivasi Kerja Internal)**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		(+)	(-)
1	Sangat Sering (SS)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang-kadang (KK)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

#### d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja Internal

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator tabel motivasi kerja internal yang terlihat pada table III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja internal sebagaimana tercantum pada table III.1. Instrumen diujicobakan kepada 37 karyawan CV Karya Bersama Cibitung bagian *Design and Cutting* 6 karyawan, bagian *Packaging* 10 karyawan dan bagian *Finishing* 11 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i x X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 x \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel}=0,361$ , (untuk  $N=37$  pada taraf signifikan 0,05). Jika  $r_{hitung}>r_{tabel}$  maka butir pernyataan di anggap valid dan sebaliknya bila  $r_{hitung}<r_{tabel}$  maka butir

pernyataan di anggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

setelah dilakukan uji validitas dari 23 pernyataan variabel motivasi kerja internal diperoleh sebanyak 21 yang valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 2 yaitu 2 dan 22. Jadi hanya 21 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach* yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dimana:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians skor butir

$S_t^2$  = Varians skor total

$k$  = Jumlah item

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$S_i$  = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat item  $X_i$

$(\sum X_i)^2$  = Jumlah item  $X_i$  dikuadratkan

$n$  = Jumlah responden

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir ( $\sum S_i^2$ ) sebesar 29,96 dan varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 166.69, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,861 yang berarti termasuk kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 21 pernyataan variabel motivasi kerja internal layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan pencahayaan, temperature udara, perlengkapan kerja, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik berupa hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan antara atasan atau bawahan.

#### **b. Definisi Operasional**

Data lingkungan kerja yang diteliti merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner berbentuk skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skala penilaian 1 (satu) hingga 5 (lima). Lingkungan kerja karyawan dapat diukur oleh indikator yang terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja seorang karyawan dapat diukur oleh indikator yang terdiri dari lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari fasilitas/ perlengkapan kerja, penerangan/ pencahayaan, suhu udara/ temperatur, keamanan dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan atau bawahan. Dengan menyusun skala *Likert* maka dapat mencerminkan indikator-indikator tersebut.

**c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja**

Kisi-kisi instrumen lingkungan kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop. Ada dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator. Indikator dan sub indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Tabel III.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Variabel X2**  
**(Lingkungan Kerja)**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Lingkungan kerja fisik	Fasilitas/Perlengkapan kerja,	7,12	16	6,10	13
	Penerangan/pencahayaan	1,5	9,14,20	1	11,17
	Suhu udara/temperature	18,24	10	15,21	8
	Keamanan	3,8	13	3,7	
	Kebersihan	2,6	15,22	2,5	12,19
Lingkungan kerja non fisik	Hubungan sesama rekan kerja	21,23	17	18,20	14
	Hubungan dengan atasan atau bawahan	4,11	19,25	4,9	16,22

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk mengisi instrumen yang telah diberikan alternative jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *Likert* dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Table III.5**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Penelitian Variabel X2**  
**(Lingkungan Kerja)**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		(+)	(-)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja**

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator table lingkungan kerja yang terlihat pada table III.4.

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja internal sebagaimana tercantum pada table III.1. Instrumen diujicobakan kepada 37 karyawan CV Karya Bersama Cibitung bagian *Design and Cutting* 6 karyawan, bagian *Packaging* 10 karyawan dan bagian *Finishing* 11 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i x X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 x \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$X_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel}=0,361$ , (untuk  $N=37$  pada taraf signifikan 0,05). Jika  $r_{hitung}>r_{tabel}$  maka butir pernyataan di anggap valid dan sebaliknya bila  $r_{hitung}<r_{tabel}$  maka butir pernyataan di anggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

setelah dilakukan uji validitas dari 25 pernyataan variabel lingkungan kerja diperoleh sebanyak 23 yang valid dan jumlah pernyataan yang tidak valid sebanyak 3 yaitu 5, 9 dan 13. Jadi hanya 22 pernyataan yang digunakan untuk penelitian.

Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reabilitasnya dengan menggunakan rumus Alpha Cronchbach yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Varians total

k = Jumlah item

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$S_i$  = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat item  $X_i$

$(\sum X_i)^2$  = Jumlah item  $X_i$  dikuadratkan

n = Jumlah responden

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir ( $\sum S_i^2$ ) sebesar 26,56 dan varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 151,91, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,864 yang berarti termasuk kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 22 pernyataan variabel lingkungan kerja layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

## E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24.0. berikut merupakan langkah-langkah dalam menganalisis data, antara lain :

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sampel memiliki distribusi normal. Menurut (Duwi Priyatno, 2009) “Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan *Normal Probability Plot*”.

#### a. Rumusan Hipotesis:

$H_0$  : Data berdistribusi normal.

$H_1$  : Data yang berdistribusi tidak normal.

#### b. Kriteria Uji

Pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5%, ditolak  $H_0$  jika p value (sig)  $< 0,05$ , terima jika p value (sig)  $> 0,05$ .

Jika p value (sig)  $> 0,05$  = berdistribusi normal

Jika p value (sig)  $< 0,05$  = tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linearitas

Regresi linier digunakan untuk mentafsirkan atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikkan atau diturunkan.

Dibangun dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang di analisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan anova. Duwi Priyatno (2009), Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linier dengan anova yaitu:

- 1) Jika signifikan *Deviation from Linearity*  $> 0,05$  maka mempunyai hubungan linier.
- 2) Jika signifikan *Deviation from Linearity*  $< 0,05$  maka tidak mempunyai hubungan linier.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2010), multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan pendekatan atas  $R^2$  dan signifikansi dari variabel yang digunakan. *Rule Of Thumb* mengatakan apabila didapatkan  $R^2$  yang tinggi sementara terdapat sebagian besar atau semua yang secara parsial tidak signifikan, maka diduga terjadi multikolinearitas

pada model tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Duwi Priyatno (2009), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1.  $H_0$ : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
2.  $H_a$ : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

1. Jika Signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi Berganda

Regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari motivasi kerja internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan, dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan, (Sugiarto, 2006).

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi X1

$b_2$  = koefisien regresi X2

$X_1$  = variabel bebas motivasi kerja internal

$X_2$  = variabel bebas lingkungan kerja

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno (2009), uji F atau koefisien regresi secara serentak yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen dengan

kriteria tingkat signifikan  $< 0,05$ . Jika signifikan  $< 0,05$  maka model penelitian dinyatakan layak.

**b. Uji t**

Menurut Duwi Priyatno (2009), uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji dengan taraf signifikansi 0,05.

Jika nilai  $\alpha < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai  $\alpha > 0,05$ , maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji. Hipotesis Statistik:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  (motivasi kerja internal) tidak berpengaruh positif terhadap Y

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) tidak berpengaruh positif terhadap Y

$H_1 : b_1 > 0$ , artinya variabel  $X_1$  (motivasi kerja internal) berpengaruh positif terhadap Y

$H_1 : b_2 > 0$ , artinya variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap Y

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Jika  $R^2=0$  maka variasi dari variabel terikat tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika  $R^2=1$  maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas.