

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah budaya, disiplin, lingkungan dan semangat kerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Raya Timur No. 254-A Cintaraja Singaparna Kabupaten Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya**

Adapun visi dan misi Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

###### **1. VISI Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya**

Kabupaten Tasikmalaya Yang Religius / Islami, Dinamis, Dan Berdaya Saing Di Bidang Agribisnis Berbasis Perdesaan.

###### **2. MISI Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya**

Adapun Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan masyarakat yang beriman, bertaqwa, berakhlakul karimah dan Berkualitas.

- b. Mewujudkan perekonomian yang tangguh di Bidang Agribisnis dan Pariwisata.
- c. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*good governance*).
- d. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur wilayah berbasis tata ruang yang berkelanjutan.

### 3.1.2 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

Adapun struktur organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat pada lampiran.

### 3.1.3 Data Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

**Tabel 3.1**

**Data Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas Perhubungan	1
2	Sekretaris Dinas Perhubungan	1
3	Pengadministrasi Umum	1
4	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	1
5	Pengelola Kendaraan Dan Perjalanan Dinas	1
6	Pengelola Sarana Dan Prasarana Kantor	1
7	Pengelola Barang Milik Negara	1
8	Analisis Kinerja	1
9	Pengelola Kepegawaian	1
10	Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan Dan Aset Dishub	1
11	Pengadministrasi Keuangan	1
12	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1
13	Bendahara	1
14	Pengelola Bahan Perencanaan	1
15	Kepala Bidang Lalu Lintas Dishub	1
16	Kepala Seksi Manajemen Rekayasa Lalu Lintas Dishub	1
17	Analisis Teknik Survey Manajemen Dan Rekayasa Lalu Lintas Dishub	1
18	Kepala Seksi Pembinaan, Pengawasan Dan Operasi Dishub	1
19	Pengumpul Dan Pengolah Data Laporan	1

20	Pengawas Lalu Lintas Darat	5
21	Kepala Bidang Angkutan Dishub	1
22	Kepala Seksi Bina Usaha Angkutan Dishub	1
23	Analisis Angkutan Darat	2
24	Pengelola Usaha Angkutan	1
25	Penyusun Kinerja Jaringan Transportasi	1
26	Kepala Bidang Sarana dan Prasarana Dishub	1
27	Kepala Seksi Sarana lalu Lintas Dishub	1
28	Kepala Seksi Teknik Prasarana Angkutan Dishub	1
29	Pemelihara Sarana dan Prasarana	2
30	Kepala UPT Pengelola Parkir Dishub	1
31	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelola Parkir Dishub	1
32	Pengadministrasi Keuangan	1
33	Kepala UPT Pengelola Terminal Dishub	1
34	Pengelola Terminal	4
35	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengelola Terminal	1
36	Pengelola Retribusi Terminal	11
37	Pengadministrasi Umum	1
38	Kepala UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dishub	1
39	Penguji Kendaraan Bermotor	10
40	CPNS Penguji Kendaraan	2
41	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Dishub	1
42	Pengadministrasi Pengujian Kendaraan Bermotor	1
43	Pengadministrasi Keuangan	1
44	Pengadministrasi Umum	1
	<b>JUMLAH</b>	<b>73</b>

*Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya*

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di

Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode penelitian survei.

Menurut Uma dan Roger (2018: 117) penelitian survei adalah sebuah sistem untuk mengumpulkan informasi dari atau tentang orang-orang untuk mendeskripsikan, membandingkan, atau menjelaskan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka.

### 3.2.1 Operasional Variabel

Berdasarkan judul “Pengaruh budaya, disiplin, dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan”, maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat. Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan indikator dan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang terkait.

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Budaya Kerja (X1)</b>	Pandangan hidup ( <i>way of life</i> ) yang bisa berbentuk nilai-nilai, kebiasaan, aturan, pengalaman, hasil karya, dan adat yang mengakar di masyarakat tersebut serta memberikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas</li> <li>Jujur dalam bekerja</li> <li>Komitmen kerja</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan tugas dengan baik dan benar</li> <li>Mendapat nilai lebih dimata orang lain</li> <li>Mendapat kepercayaan lebih</li> <li>Termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu sesuai target yang</li> </ul>	<b>O R D I N A</b>

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pengaruh terhadap sikap dan perangai tiap-tiap individu/masyarakat.	4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	- Kepercayaan lebih dari orang sekitar - Bersedia menerima konsekuensi atas tindakannya	<b>L</b>
		5. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja	- Berinteraksi dengan lingkungan sekitar akan mudah diterima dengan baik	
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya	1. Kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan tinggi 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Bekerja Etis	- Frekuensi kehadiran - Kesuaian jam kerja - Ketelitian dalam bekerja - Menggunakan sesuatu secara efektif - Menyelesaikan tugas dengan sesuai - Tepat waktu - Kesesuaian dengan aturan - Kelembgkapan Atribut - Sikap dalam menciptakan suasana bekerja - Perilaku antar pegawai	<b>O R D I N A L</b>
<b>Lingkungan</b>	Segala sesuatu yang ada	1. Penerangan	- Penerangan yang	

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Kerja</b> <b>(X3)</b>	disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya pada karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya	2. Tingkat keributan lingkungan kerja	- mendukung Kebisingan lingkungan	<b>O</b> <b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>
		3. Komunikasi dan Hubungan karyawan	- Bantuan dari rekan kerja - Hubungan baik dalam bekerja - Bantuan sesama rekan - Komunikasi yang baik dan Kerjasama tim	
		4. Sirkulasi Udara	- Ketersediaan ventilasi	
		5. Keamanan tempat kerja	- Keamanan kerja - Saling menghargai perbedaan	
<b>Semangat Kerja Karyawan</b> <b>(Y)</b>	Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kerkreativitas dalam	6. Kegairahan seseorang	- motivasi atau dorongan dalam bekerja - keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya	<b>O</b> <b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>
		7. Kekuatan untuk melwan frustasi	- Adanya kekuatan untuk selalu konstruktif ketika mengalami tekanan	
		8. Kualitas untuk bertahan	- Tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran didalam pekerjaannya	

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pekerjaannya di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya	9. Semangat kelompok	- Hubungan antar karyawan dalam melakukan kerjasama	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Wawancara

Menurut Uma dan Roger (2017 : 136) Wawancara adalah metode pengumpulan data yang efektif, terutama selama tahap penelitian eksploratif. Ketika banyak wawancara dilakukan dengan banyak pewawancara yang berbeda, penting untuk memberikan pelatihan kepada pewawancara untuk meminimalkan bias pewawancara yang ditunjukkan dalam infleksi suara, perbedaan dalam penyusunan kata, dan interpretasi. Pelatihann yang baik akan mengurangi bias pewawancara.

Wawancara digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi karyawan kantor di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya, serta untuk mengetahui data yang perlu diketahui diluar penyebaran kuesioner.

#### 2. Studi dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya

foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan sebagainya. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2016: 240).

Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya

### 3. Kuesioner

Menurut Uma dan Roger (2017: 170) Kuesioner (questionnaire) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas.

Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan budaya kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan kantor di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

#### **3.2.2.1 Jenis Data**

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1) Data Primer

Data primer (*primary data*) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel keterkaitan untuk tujuan tertentu dari studi (Uma dan Roger, 2017: 130).

##### 2) Data Sekunder

Uma dan Roger (2017: 130) mengatakan bahwa data sekunder (secondary data) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada, seperti yang kita lihat dalam bab 3 ketika mengumpulkan informasi pendahuluan.

Data ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer melalui teori-teori yang telah ada, sumber penelitian sebelumnya, serta data-data yang dibutuhkan penulis dalam menguatkan penelitian.

### **3.2.2.2 Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Uma dan Roger (2017: 53) “populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal – hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten yang jumlahnya 73 orang karyawan, dan objek tersebut juga merupakan ukuran anggota populasi dalam penelitian ini. Berikut ini adalah data karyawan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 131). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Purposive* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian yang dilakukan kantor di Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya sampel yang digunakan adalah karyawan

non manajer karena karyawan non manajer lebih sering berada dan bertugas didalam kantor, adapun jumlah sampelnya yang akan digunakan sebanyak 55 orang.

### 3.2.4 Skala Pengukuran

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.3**

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3.4**

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban.

F = jumlah jawaban / frekuensi.

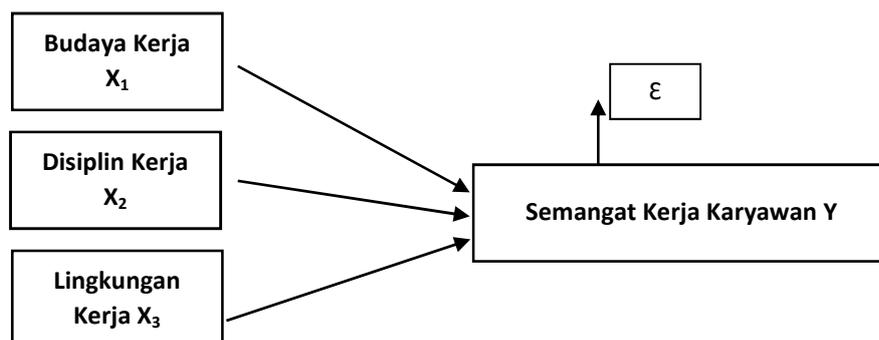
N = jumlah responden.

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

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.3 Model Penelitian

Model / paradigma penelitian ini secara garis besar, digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Model Penelitian**

Keterangan :

X1 = Variabel budaya kerja sebagai variabel bebas

X2 = Variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas

X3 = Variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas

Y = Variabel semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh budaya, disiplin dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan.

#### **3.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas**

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

##### **1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item-item tersebut (Sugiono, 2016: 177). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing – masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrument tersebut. Dengan kata lain, reliabilitas suatu ukuran merupakan indikator stabilitas dan konsistensi di mana instrument tersebut mengukur konsep serta menilai

“kesesuaian” suatu ukuran (Uma dan Roger, 2017: 39). Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala – gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliable. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka pernyataan reliable.

Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka pernyataan gugur (tidak reliable).

### **3.4.2 Metode Successive Interval**

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*.

### **3.4.3 Pengujian Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi uji multikolinieritas dengan matriks korelasi antara variabel – variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji *Normal P – Plot*, dan uji auto korelasi melalui uji Durbin Watson (DW test).

#### **3.4.3.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Kolmogorov Smirnov, Uji Kolmogorov smirnov memiliki kelebihan yaitu tidak timbul banyak persepsi antar pengamat dimana hal ini banyak terjadi pada uji normalitas berbasis grafik. Selain itu, pengujian dengan menggunakan uji ini juga terbilang sederhana.

Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal .

#### **3.4.3.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel – variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

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

#### **3.4.3.3 Uji Heterokedastistas**

Uji Heterokedastistas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scattersiplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastistas, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit kemudian melebar kembali) maka mengindikasikan heterokedastistas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas atau terjadi heteros kedastistas.

#### **3.4.3.4 Uji Autokorelasi**

Uji auto korelasi merupakan uji asumsi dalam regresi dimana yang variable depent tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud dari korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan nilai keputusan untuk uji autokorelasi:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

#### **3.4.4 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda (*multiple random analysis*) adalah teknik multivariat yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis. Poin awal dari analisis regresi berganda, tentu saja, adalah model konseptual (dan hipotesis berasal dari model tersebut) yang sudah dibuat oleh peneliti pada tahap sebelumnya dari proses penelitian (Uma dan Roger, 2017: 139). untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana:

y = Semangat Karyawan

x<sub>1</sub> = Budaya Kerja

x<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

x<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

#### **3.4.5 Koefisien Korelasi (r)**

Adalah suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel pernyataan kuat atau tidak kuat hubungan tersebut akan digunakan tafsiran korelasi menurut tabel r terlampir.

#### **3.4.6 Analisis Koefisien Determinasi dan Non Determinasi (r<sup>2</sup> dan 1-r<sup>2</sup>)**

Adalah koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besarnya dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terkaitnya (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.

#### **3.4.7 Pengujian Hipotesis**

Menurut Sekaran dan Roger (2017: 126) tujuan pengujian hipotesis adalah menentukan secara akurat jika hipotesis nol dapat ditolak karena hipotesis alternatif.

(Penghargaan) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

#### **3.4.7.1 Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi (Husaini, 2006). Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig, dengan ketentuan, jika nilai sig. < 0,05 maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai sig. > 0,05 maka model regresi adalah tidak linier. Untuk mempermudah penelitian ini, digunakan program SPSS. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut.

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

$H_0 : \beta_j = 0$  Berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari Budaya, Disiplin, Lingkungan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

$H_a : \beta_j \neq 0$  Berarti terdapat pengaruh secara signifikan dari terhadap Budaya, Disiplin, Lingkungan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (serempak/bersama – sama) variabel  $X_1$  (Budaya) ,  $X_2$  (Disiplin) dan  $X_3$  (Lingkungan) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

#### **3.4.7.2 Uji T (Uji Parsial)**

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing – masing) terhadap variabel terikat (Husaini,

2006). Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Ho1 :  $\beta_j = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan.

Ha1 :  $\beta_j \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan.

Ho2 :  $\beta_j = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan.

Ha2 :  $\beta_j \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan.

Ho3 :  $\beta_j = 0$  Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan.

Ha3 :  $\beta_j \neq 0$  Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan

Kriteria:

Tolak Ho jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$

Terima Ho jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian dalam penelitian ini digunakan program SPSS 16.0 dan Microsoft Office Excel 2010.