

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu karyawan bagian General Service (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia yang beralamat di Jalan Lanud Sukani Gandawesi, Buntu, Kec. Ligung, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45456. Adapun ruang lingkup penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) pada karyawan bagian staff PT. Shoetown Ligung Indonesia.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat PT. Shoetown Ligung Indonesia**



Sumber: *www.stg-id.co.id*

#### **Gambar 3. 1 Logo PT Shoetown Ligung Indonesia**

PT Shoetown Ligung Indonesia berdiri pada tahun 2016 di Kabupaten Majalengka, Jawa Barat sebagai bagian dari Shoetown Group Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu partner terbaik dari brand sepatu terbesar yaitu Nike, yang fokus pada produk sepatu jadi, dengan kualitas terbaik di bidangnya didukung oleh tenaga-tenaga ahli, baik di departemen produksi

ataupun non-produksi. PT Shoetown Ligung Indonesia menerapkan sistem NOS (Novus Ordo Seclorum) yang berarti era baru telah dimulai, merupakan sistem LEAN versi Nike. Lean atau Lean Production merupakan istilah bisnis untuk pengorganisasian dan manajemen pengembangan produk, operasi, pemasok, dan hubungan pelanggan, yang membutuhkan usaha manusia yang sedikit, ruang yang sedikit, modal yang sedikit, dan waktu yang sedikit untuk membuat produk dengan tingkat kualitas secukupnya sebagaimana yang diinginkan pelanggan, dengan mengadopsi dari sistem Toyota sebagai pelopor system Lean di dunia industri.

Menjadi salah satu pabrik sepatu terbesar di Indonesia. Memberikan kontribusi dalam ekspor terbesar dari Indonesia ke beberapa Negara seperti China, Jepang, Korea, USA, Brazil, Afrika Selatan, dll.

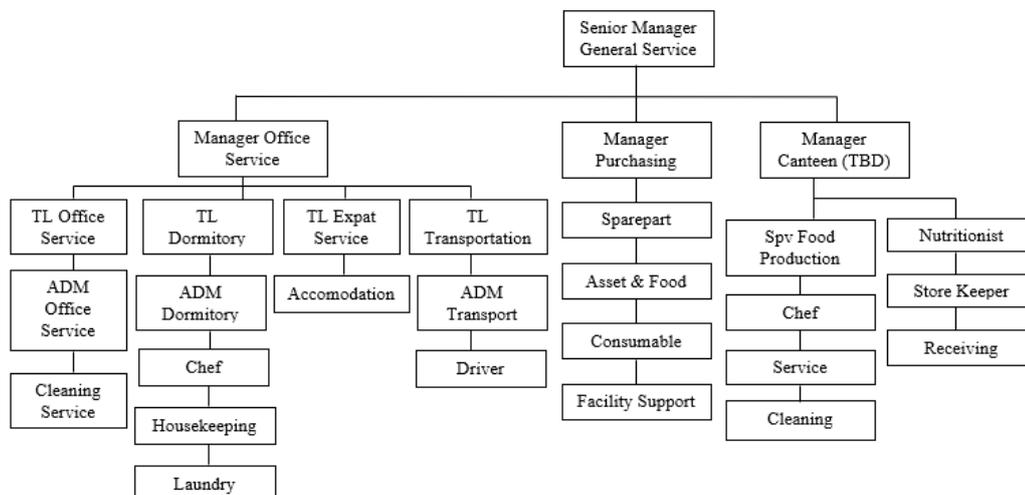
PT Shoetown Ligung Indonesia memiliki jumlah karyawan yang cukup besar yaitu sebanyak 9750 karyawan, yang 660 orang diantaranya merupakan karyawan staff. Itu menunjukkan bahwa, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Dengan kualitas karyawan terbaik, tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Untuk menjaga kualitas dan kinerja karyawan, tentunya harus menjaga pula semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan inilah yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pemberian insentif.

### **3.1.2 Visi dan Misi PT. Shoetown Ligung Indonesia**

**Visi:** Menjadi perusahaan yang berkelanjutan, mitra terpercaya dan menghasilkan laba.

**Misi:** Menghasilkan produk berkualitas terbaik melalui proses produksi yang sempurna, inovatif dan efisien.

### 3.1.3 Struktur Organisasi PT. Shoetown Ligung Indonesia



**Gambar 3. 2**  
**Struktur Organisasi bagian General Service (GS)**  
**PT. Shoetown Ligung Indonesia**  
**Sumber: PT. Shoetown Ligung Indonesia**

Tugas dan wewenang masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

#### 1. *SM General Service (GS)*

SM GS mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memastikan semua kebutuhan departemen lain yang berhubungan dengan transportasi, kantin, dormitory, office dan purchasing terpenuhi Merawat dan menjaga aset perusahaan dengan baik dan melaksanakan proyek penghematan pengeluaran dengan mengontrol semua pembelian barang dan aset dari departemen lain.

#### 2. *Office Service*

Bertanggung jawab terhadap manajemen kantor, memastikan semua aset kantor terdata, memastikan kebersihan area kantor terpelihara dengan baik.

Membantu Senior manager dalam menjalankan proyek penghematan.

#### 3. *Purchasing*

Bertanggung jawab untuk menangani semua pembelian kebutuhan perusahaan dan mencari vendor dengan harga termurah. Mengontrol semua pembelian dengan harga kompetitif. Membuat perbandingan harga dari beberapa vendor Membantu SM GS dalam melaksanakan proyek penghematan

#### 4. *Dorm & Canteen Expatriates*

Bertanggung jawab untuk menjaga dan memelihara kebersihan dormitory, mengatur kamar untuk expat baru, menyediakan makanan untuk expatriat dan mencuci semua pakaian expatriat.

#### 5. *Expatriate Service*

Bertanggung jawab dalam hubungan dengan karyawan expat. Membantu segala keperluan expat terkait administrasi kantor. Berkomunikasi dengan expat apabila ada hal penting yang harus di beritahukan. Mendata semua legalitas kerja expatriat dan mengatur jadwal apabila ada yang perlu di perpanjang masa berlakunya. (passport, kITAS, NPWP)

#### 6. *Accommodation*

Bertanggung jawab atas pengadaan tiket transportasi untuk karyawan yang melakukan SPD. Mengatur dan memesan kamar hotel untuk karyawan yang sedang tugas luar kota. Membuat MOU dengan travel agent dan Hotel di kota besar.

### 7. *Transportation*

Bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan transportasi untuk karyawan dan para direktur. Merawat dan memelihara semua kendaraan perusahaan agar layak pakai. Membuat rekap pengeluaran BBM, Toll, Parkir dan biaya perawatan mobil.

### 8. *Canteen*

Bertanggung jawab mengolah dan menyiapkan makanan untuk semua karyawan. Menjaga kebersihan kantin dan dapur setiap saat. Membuat menu selama satu bulan dan mengatur nutrisi agar sesuai standar dengan cakupan gizi. Mengontrol pembelian bahan makanan agar sesuai dengan budget.

## **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian staff PT. Shoetown Ligung Indonesia yaitu dengan menggunakan metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2016: 14) Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas atau Independen (X), yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Lingkungan Kerja dan Insentif”
- b. Variable Terikat atau Dependen (Y), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Semangat Kerja”.

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.	1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan  2. Hubungan antar rekan kerja	- Dukungan dan bimbingan dari atasan - Kepercayaan yang diberikan oleh atasan  - Bekerja dalam tim - Rekan kerja berperan sebagai motivator - Kesulitan karyawan dalam bekerja - Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas - Transparansi atas keputusan yang diambil	Ordinal
Insentif (X2)	Sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal, yang diberikan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh perusahaan.	1. Kinerja  2. Lama Kerja  3. Senioritas	- Kinerja dapat mempengaruhi besaran insentif  - Lama kerja berpengaruh pada insentif yang diterima  - Senioritas menjadi pertimbangan pemberian insentif	Ordinal

---

		4. Kebutuhan	- Insentif diberikan sesuai kebutuhan	
		5. Keadilan dan Kelayakan	- Pemberian insentif dilakukan secara adil dan layak	
		6. Evaluasi Jabatan	- Evaluasi jabatan mempengaruhi besaran insentif yang diterima - Perusahaan rutin melakukan evaluasi jabatan	
Semangat Kerja (Y)	Sikap dari individu ataupun kelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik.	1. Absensi	- Selalu hadir saat bekerja - Datang tepat waktu	Ordinal
		2. Kerjasama	- Menerima bantuan dari rekan kerja maupun atasan	
		3. Kepuasan Kerja	- Karyawan merasa puas dengan kebijakan yang diambil oleh pimpinan - Rekan kerja dan atasan selalu mendukung pekerjaan	
		4. Kedisiplinan	- Menaati peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis - Adanya sanksi yang diberikan apabila peraturran dilanggar	

---

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab.

2. Wawancara

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pimpinan maupun bagian yang berwenang dengan responden.

3. Studi dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, visi misi, struktur organisasi, dan sebagainya.

### **3.2.2.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut ialah dengan memberikan kuesioner yang akan di isi langsung oleh objek yang akan diteliti.

- b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang sedang diteliti, misalnya seperti artikel dan dokumen-dokumen dari perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

### 3.2.2.3 Populasi

Pengertian populasi Menurut Sugiono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian General Service (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka dengan sebanyak 87 orang.

Berikut sebaran karyawan bagian general service (gs) di PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka:

**Tabel 3. 2**  
**Sebaran Karyawan Bagian General Service PT. Shoetown Ligung**  
**Indonesia**

<b>Populasi</b>		
No	Pekerjaan	Jumlah
1	ADM Office Service	2
2	Cleaning Service	8
3	Dormitory Chef	7
4	Adm Dormitory	1
5	Housekeeping	6
6	Laundry	2
7	TL Expat Service	1
8	Accomodation	1
9	TL Transportation	1
10	Adm Transport	1
11	Driver	16
12	Sparepart	1
13	Assets & Food	1
14	Consumable	1
15	Fasility Support	1
16	Spv Food Production	1
17	Canteen Chef	13
18	Service	10
19	Cleaning	10
20	Nutritionist	1

21	Store Keeper	1
22	Receiving	1
Jumlah		87

**Sumber** : PT. Shoetown Ligung Indonesia

### 3.2.2.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017:116) adalah : “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel”.

Teknik pengambilan sampel menurut Margono, teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling. Sugiyono 2018:139 mendefinisikan probability sampling sebagai berikut: “Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Teknik sampel ini menggunakan Simple Random Sampling. Sugiyono 2018:139 mendefinisikan Simple Random Sampling sebagai berikut: “Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Adapun rumus untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang berukuran 87 orang yaitu dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

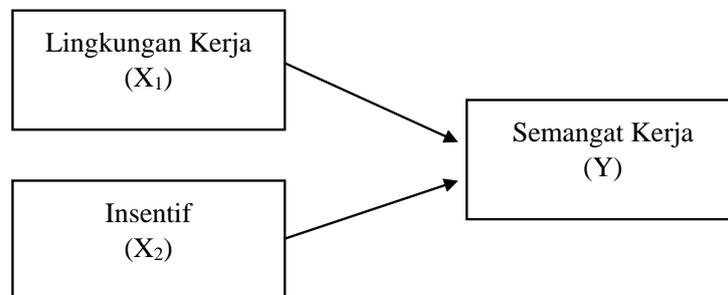
$e^2$  = Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{87}{1+87(0,1)^2} = 47 \text{ karyawan}$$

Maka pada penelitian ini peneliti menyiapkan kuesioner yang nantinya akan disebar dan diberikan kepada 47 karyawan.

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 3. 3 Model Penelitian**

Keterangan :

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Insentif

Y = Semangat Kerja

### 3.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem pengupahan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti : frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Formasi Nilai Positif**

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

**Tabel 3. 4 Formasi Nilai Negatif**

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

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus, sebagai berikut :

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

Dimana :

X = Jumlah presentase 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 :

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

### **3.4.1.1 Uji Instrumen**

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

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

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian untuk mengukur tingkat keaslian suatu alat ukur digunakan uji validitas, suatu alat ukur yang memiliki tingkat validitas tinggi merupakan syarat dilakukan penelitian. Untuk

mempermudah perhitungan, uji validitas ini akan menggunakan program SPSS.

Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dianggap valid, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsistensi, keajegan atau tidak berubah-ubah.

Menurut Sekaran dalam Singarimbun (2014: 164) reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cronbach. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut reliabel.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

### 3.4.2 Metode Successive Interval

Analisis Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Method Of Successive Interval (MSI) terdapat langkah-langkah yang dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari 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 proporsii kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas);
7. Menghitung nilai skala (scale value) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Atas} - \text{Kepadatan Batas Bawah}}{\text{Daerah Dibawah Batas Atas} - \text{Daerah Dibawah Batas Bawah}}$$

### 3.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi tersebut layak atau tidak untuk dipergunakan sebagai alat analisis di masa yang akan datang, maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Menurut Roen (2019) dalam jurnal menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

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

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

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

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas.

Dalam SPSS, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode park, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansinya dengan alpha. Kriteria keputusannya sebagai berikut :

- a) Jika nilai Sign > alpha maka model persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas
- b) Jika nilai Sign < alpha maka model persamaan regresi terjadi heteroskedastisitas

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana yang variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dalam SPSS, uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode Durbin-Watson, dengan melihat hasil Durbin-Watson berada pada nilai -4 dan 4.

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

Untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Semangat Kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

$b_2$  = Koefisien Regresi Insentif

X2 = Insentif

a = Konstanta

e = Tingkat Kesalahan (error)

### 3.4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, 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

### 3.4.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikan atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikan (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig, dengan ketentuan:

Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka model regresi adalah linier.

Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka model regresi tidak linier.

Untuk mempermudah dalam penelitian ini digunakan program SPSS.

Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_j = 0$  Lingkungan kerja dan insentif secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian *general service* (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

$H_0 : \beta \neq 0$  Lingkungan Kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian *general service* (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

Kriteria:

$H_a$  = jika signifikan  $F_{hitung} > (\alpha = 0,05)$  tabel maka  $H_a$  diterima.

$H_a$  = jika signifikan  $F_{hitung} < (\alpha = 0,05)$  tabel maka  $H_a$  ditolak.

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (serempak atau bersama-sama) variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Insentif) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (Semangat Kerja).

## 2. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. 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 ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian *general service* (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

Ha1 :  $\beta_j \neq 0$  terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian *general service* (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

Ho2 :  $\beta_j = 0$  tidak ada pengaruh antara insentif dengan semangat kerja karyawan bagian *general service* (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

Ha2 :  $\beta_j \neq 0$  terdapat pengaruh antara insentif dengan semangat kerja karyawan bagian *general service* (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka.

Kriteria:

Jika signifikan  $T_{hitung} > (\alpha = 0,05)$  tabel maka  $H_0$  ditolak.

Jika signifikan  $T_{hitung} < (\alpha = 0,05)$  tabel maka  $H_0$  diterima.

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS.