

BAB III

OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis. Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Lingkungan Kerja, variabel Motivasi Kerja, dan variabel Kinerja Pegawai. Dimana variabel Lingkungan Kerja sebagai (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yang merupakan variabel bebas (*Independent variable*), sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebagai (Y) yang merupakan variabel terikat (*Dependent variable*).

3.2. Desain Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian

Sebelum melangsungkan penelitian, penulis harus menentukan dulu metode penelitian yang akan digunakan supaya bisa mengarahkan dan dijadikan pedoman dalam melangsungkan penelitian.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian survey. Metode penelitian survey ini digunakan dengan alasan penelitian ini bersifat kuantitatif dan alat pengumpulan datanya menggunakan kuesioner.

Menurut Abdurahman M, dkk. (2011, hal. 17) menyebutkan bahwasannya metode penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga di temukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambil keputusan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melangsungkan observasi di lapangan untuk mendapatkan data penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai tetap

di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis Kabupaten Ciamis.

3.2.2. Operasional Variabel

Operasional variable ini diperlukan dalam rangka menjelaskan dimensi dan indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, proses ini ditujukan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi bantuan statistic bisa dilakukan secara benar serta terukur.

Dalam penelitian iini, penuils melibatkan dua variabel diantaranya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Maka dari iitu, agar dapat memperjelas makna yang terkandung dalam judul yang dibahas agar dapat dipahamii dan adanya kesamaan dalam kerangka berpikir kea rah pembahasan yang lebih lanjut, maka variabel yang perlu didefinisiak akan diterangkan dalam sebuah tabel operasional variabel penelitian berikut.

Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Jenis Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)/peralatan kerja.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kegiatan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Tabel 1
Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Lingkungan Kerja (X_1) “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode	1. Lingkungan Kerja Fisik (semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung).	Penerangan dan pencahayaan	1. Tingkat pencahayaan dalam ruangan 2. Tingkat ketajaman cahaya bagi penglihatan	Ordinal	1,2
		Temperatur atau suhu	1. Tingkat kesesuaian suhu dalam ruangan 2. Tingkat penggunaan		

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Sedarmayanti (2009, hal. 21)			peralatan pengatur suhu udara dalam ruangan kerja		
	Sirkulasi udara	1. Tingkat pertukaran udara dalam ruangan. 2. Tingkat kesesuaian dalam menempatkan ventilasi udara dalam ruangan	Ordinal	5	
	Kebisingan	1. Tingkat kebisingan yang dapat mengganggu	Ordinal	6,7	

			<p>konsentrasi kerja</p> <p>2. Tingkat ketepatan dalam menempatkan ruangan agar jauh dari kebisingan.</p>		
		Pewarnaan dinding	<p>1. Tingkat kesesuaian antara warna perabotan dengan warna dinding ruangan</p> <p>2. Efek warna yang dapat menimbulkan</p>	Ordinal	8,9

			kesan rileks saat berada di ruangan		
		Dekorasi	1. Tingkat pertimbangan dalam menentukan perabot dan perlengkapan kantor yang sesuai dengan luas ruangan 2. Tingkat ketepatan dalam penempatan	Ordinal	10,11,12

			perabot dan perlengkapan kantor di ruang kerja		
		Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keamanan di tempat kerja 2. Tingkat keberadaan fasilitas pendukung keamanan di tempat kerja 	Ordinal	13,14,15
		Tata letak Ruangan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian dan kerapian dalam 	Ordinal	16,17

			tata letak ruangan kerja		
			2. Tingkat kenyamanan pegawai terhadap penataan kursi dan meja di ruangan kerja		
		Ukuran Ruangan Kerja	1. Tingkat kepuasan pegawai terhadap ukuran ruangan kerja	Ordinal	18,19
			2. Tingkat kesesuaian ukuran ruangan		

			kerja terhadap jenis pekerjaan		
		Peralatan Kantor	1. Tingkat ketersediaan peralatan kantor 2. Tingkat kemudahan dalam penggunaan peralatan kantor		20
	2. Lingkungan kerja non fisik (semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan	Hubungan antara atasan dengan bawahan	1. Tingkat kenyamanan dalam berkomunikasi dengan atasan 2. Tingkat kemudahan	Ordinal	21,22,23

	dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan).		an dan kemampuan dalam memahami intruksi dari atasan		
			3. Tingkat kesediaan dalam melakukan perintah dari atasan		
		Hubungan antara sesama rekan kerja	1. Tingkat kenyamanan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	Ordinal	24

			2. Tingkat kesediaan dalam membantu pekerjaan rekan kerja.		
--	--	--	--	--	--

Operasional Variabel Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi kerja menggunakan pendapat dari David McClelland dalam (Wibowo, 2012, hal. 392), yaitu: Kebutuhan Berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan Berkuasa (*need for power*) dan Kebutuhan Afiliasi (*need for affiliation*).

Penulis menggambarkan secara lebih rinci variabel, indikator, dan skala seperti pada gambar di bawah ini:

Tabel 2
Operasional Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
Motivasi kerja (X_2) merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. David McClelland dalam (Wibowo, 2012, hal. 392)	Kebutuhan Berprestasi (<i>need for achievement</i>)	1. Tingkat dorongan untuk lebih unggul.	Ordinal	1
		2. Tingkat kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan	Ordinal	2,3
		3. Tingkat keinginan dalam mencapai target yang ditetapkan.	Ordinal	4,5
	Kebutuhan Berkuasa	1. Tingkat keinginan	Ordinal	6,7

	<i>(need for power)</i>	mencapai promosi jabatan		
		2. Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain.	Ordinal	8,9
		3. Tingkat keinginan untuk di hormati.	Ordinal	10,11,12
	<i>Kebutuhan Afiliasi (need for affiliation)</i>	1. Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja.	Ordinal	13,14
		2. Tingkat kepedulian membantu rekan kerja	Ordinal	15,16,17

Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dan Russel (2010, hal. 383) indikator kinerja terdiri dalam beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada 6 indikator dalam menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas (Quality)

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (Quantity)

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para pegawai sudah baik. *Quantity* merupakan jumlah produksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja pegawai tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja pegawai sudah baik.

4. Keefektifan biaya (cost effectiveness)

Merupakan penggunaan sumber daya dari pegawai yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan *cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Kebutuhan akan pengawasan (need for supervision)

Merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja baik, dengan atau tanpa pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak

perusahaan, para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari pegawai akan meningkat. Dengan *need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang pegawai melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyedia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

6. Hubungan antar individu (interpersonal impact)

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan adanya interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan kerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Peneliti menggambarkan secara lebih rinci variabel, indikator, dan skala seperti pada gambar di bawah ini:

Tabel 3
Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kinerja Pegawai (Y) Bernadin dan Russel (2010, hlm. 383)	1. Kualitas (Quality)	1. Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	Ordinal	1,2
		2. Tingkat ketelitian hasil kerja pegawai	Ordinal	3,4
	2. Kuantitas (Quantity)	1. Tingkat pencapaian target kerja pegawai dengan standar kerja	Ordinal	5,6
		2. Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai	Ordinal	7,8
	3. Ketepatan waktu	1. Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal	9,10
		2. Tingkat pemanfaatan	Ordinal	11

		waktu dalam mengerjakan tugas lain apabila target tugas sudah diselesaikan		
	4. Keefektivan biaya	1. Tingkat pemanfaatan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	12,13
	5. Kebutuhan pengawasan	1. Tingkat pekerjaan pegawai jika tanpa diawasi oleh atasan	Ordinal	14,15
		2. Tingkat inisiatif pegawai melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	Ordinal	16,17
	6. Hubungan antar individu	1. Tingkat kerjasama dalam	Ordinal	18,19

		penyelesaian pekerjaan		
--	--	---------------------------	--	--

3.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam pengumpulan data yang akan diolah, maka diharuskan untuk menentukan populasi. Menurut Abdurahman, dkk (2011, hal. 129) mengatakan bahwa “Populasi (population atau universe) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Dengan demikian, populasi tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi apa saja yang menjadi perhatian kita”.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah semua Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis yang ada sebanyak 53 orang. Melihat jumlah populasi hanya 53 orang, dalam penelitian ini tak ada proses penarikan sampel atau prosedur teknik penarikan sampel dan tidak ada penentuan ukuran sampel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bungin M. B (2010, hal. 101) yaitu:

“Tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sasaran penelitian, pada penelitian tertentu dengan skala kecil hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian, ataupun beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek atau populasi kecil, biasanya penggunaan sampel tidak diperlukan. Hal tersebut karena keseluruhan objek penelitian dapat dijangkau oleh peneliti. Dalam istilah penelitian kuantitatif, objek penelitian yang kecil ini disebut sebagai sampel total atau sensus, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian.”

Rincian populasi yang akan menjadi penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4
Partisipan berdasarkan Unit Kerja Pegawai

No.	Unit Kerja	Jumlah Responden Orang
1.	Kepala dan Sekretaris BKPSDM	2
2.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	8
3.	Sub Bagian Keuangan	3
4.	Sub Bagian Perencanaan	2
5.	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	2
6.	Sub Bidang Pengembangan kompetensi Manajerial dan Sertifikasi	6
7.	Bidang Pengembangan Karier dan Mutasi	5
8.	Sub Bidang Kepangkatan	1
9.	Bidang Pengembangan Karier Mutasi dan Kepangkatan	5
10.	Bidang Pegadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	2
11.	Sub Bagian Pegadaan dan Pemberhentian	2
12.	Sub Bidang Data, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN	5
13.	Bidang Penilaian Kerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur	2
14.	Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur	3
15.	Sub Bidang Pembinaan Disiplin Aparatur	1

16.	Jabatan Fungsional	4
Jumlah		53

Sumber : Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis Tahun 2020

Dikarenakan responden hanya ada 53 orang atau kurang dari 100 dengan status pegawai negeri semuanya, maka dari itu penulis mengambil semua orang yang ada. Jadi penelitian ini merupakan penelitian populasi.

3.2.4. Sumber Data

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yakni: Lingkungan Kerja (Variabel X_1), Motivasi Kerja (Variabel X_2) dan Kinerja Pegawai (Variabel Y). Sumber data yang diperoleh dari 3 variabel tersebut adalah sumber data primer. Untuk lebih jelasnya, peneliti menggambarkan sumber data penelitian ini pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Sumber Data

No	Variabel	Data	Sumber Data	Jenis Data
1	Lingkungan Kerja (X_1)	Skor Angket	Pegawai	Primer
2	Motivasi Kerja (X_2)	Skor Angket	Pegawai	Primer
3	Kinerja Pegawai (Y)	Skor Angket	Pegawai	Primer

3.2.5. Teknik dan Alat Pengumpulan

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik dan alat pengumpulan data untuk mendapatkan data yang dibutuhkan agar dapat diolah. Menurut Abdurahman, dkk. (2011, hal. 38) bahwa “Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.”

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Menurut Abdurahman, dkk. (2011, hal. 44) bahwa:

Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.

Menurut Abdurahman, dkk. (2011, hal. 45) bahwa dengan teknik kuesioner, alat pengumpulan datanya adalah berupa daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti untuk dijawab oleh responden. Dalam menyusun kuesioner, penulis berpedoman pada variabel-variabel terkait. Cara pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu semua Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis (BKPSDM). instrumen ini meliputi instrumen tentang Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Berikut prosedur dalam menyusun kuisisioner yaitu :

1. Menyusun daftar pertanyaan dan alternatif jawaban

Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup yang terdiri dari lima alternatif jawaban angket yang disesuaikan dengan ukuran variabelnya.

2. Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian jawaban angket pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Riduwan dan Sunarto (2010, hal. 20) “skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial”.

3. Melakukan uji coba angket

Sebelum mengumpulkan data penelitian sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba angket. Pelaksanaan uji coba angket tersebut dilakukan untuk mengetahui kekurangan pada item angket yang dibuat. Dalam penelitian ini juga diperlukan studi

kepuustakaan yang akan dijadikan bahan perbandingan, acuan dan landasan teoretis yang berkaitan erat dengan masalah yang akan diteliti.

3.2.4.1. Pengujian Instrumen

Instrumen sebagai alat pengumpulan data sangat penting untuk diuji kelayakannya, karena akan menjamin bahwa data yang dikumpulkan tidak biasa. Pengujian instrument ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Instrumen penelitian yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur sesuatu dengan tepat. Sedangkan reliabel adalah, apabila instrument pengukurannya konsisten dan tepat sasaran.

3.2.4.2 Uji Validitas

Untuk mengetahui kevalidan dari suatu instrument maka dilakukanlah uji validitas. Abdurahman, dkk (2011, hal. 49) mengemukakan bahwa “Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur”. Maka uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui instrumen yang dipakai telah tepat apa yang seharusnya diukur.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dalam Abdurahman (2011, hal. 50) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke I yang akan diuji validitasnya.

Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

- ΣX : Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY : Jumlah skor dalam distribusi Y
- ΣX^2 : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ΣY^2 : Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N : Banyaknya responden

langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Abdurahman dkk (2011, hal. 50) adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e. Memberikan atau menempatkan skor (skoring) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir atau item angket dari skor-skor yang diperoleh.
- g. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$, pada contoh di atas diketahui n (jumlah responden) yang dilibatkan dalam uji validitas misalnya adalah 10 orang, sehingga pada db = $n - 2 = 10 - 2 = 8$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai tabel koefisien korelasi adalah 0,632.
- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji coba angket dilakukan pada 30 orang responden, yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Data angket yang terkumpul kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya

1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Uji validitas ini menggunakan teknik korelasi product moment dan perhitungannya menggunakan Microsoft Excel 2013. Dari 12 Indikator lingkungan Kerja yang digunakan, diuraikan menjadi 27 pernyataan yang kemudian dibagikan ke 30 responden. Berikut ini hasil Uji Validitas untuk variabel lingkungan Kerja.

Tabel 3. 1
Uji Validitas Variabel X₁

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,564	0,374	Valid
2	0,566	0,374	Valid
3	0,739	0,374	Valid
4	0,693	0,374	Valid
5	0,-427	0,374	Tidak Valid
6	0,547	0,374	Valid
7	0,458	0,374	Valid
8	0,531	0,374	Valid
9	0,744	0,374	Valid
10	0,833	0,374	Valid
11	0,473	0,374	Valid
12	0,509	0,374	Valid
13	0,588	0,374	Valid

14	0,880	0,374	Valid
15	0,713	0,374	Valid
16	0,658	0,374	Valid
17	0,786	0,374	Valid
18	0,839	0,374	Valid
19	0,542	0,374	Valid
20	0,711	0,374	Valid
21	0,477	0,374	Valid
22	0,-237	0,374	Tidak Valid
23	0,508	0,374	Valid
24	0,448	0,374	Valid
25	0,760	0,374	Valid
26	0,-545	0,374	Tidak Valid
27	0,670	0,374	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Angket

Melihat dari hasil analisis tabel di atas, ada 3 butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja r hitung tidak mencapai r tabel jadi 3 butir pernyataan itu harus di *drop* atau dihilangkan dan tidak digunakan lagi pernyataannya, karena syarat dari uji validitas r hitung harus lebih besar daripada r tabel untuk dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Tabel 3. 2
Uji Validitas X₂ Motivasi Kerja

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,370	0,374	Tidak Valid
2	0,448	0,374	Valid
3	0,402	0,374	Valid
4	0,666	0,374	Valid
5	0,189	0,374	Tidak Valid
6	0,235	0,374	Tidak Valid
7	0,468	0,374	Valid
8	0,518	0,374	Valid
9	0,501	0,374	Valid
10	0,532	0,374	Valid
11	0,670	0,374	Valid
12	0,121	0,374	Tidak Valid
13	0,426	0,374	Valid
14	0,661	0,374	Valid
15	0,390	0,374	Valid
16	0,445	0,374	Valid
17	0,269	0,374	Tidak Valid
18	0,381	0,374	Valid
19	0,601	0,374	Valid
20	0,657	0,374	Valid
21	0,573	0,374	Valid
22	0,497	0,374	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Angket

Dapat dilihat hasil analisis tabel di atas, ada 5 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja r hitung tidak mencapai r tabel jadi 5 butir pernyataan itu harus di *drop* atau dihilangkan dan tidak digunakan lagi pernyataanya, karena syarat dari uji validitas r hitung harus lebih besar daripada r tabel untuk dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 3.3
Uji Validitas Y Kinerja Pegawai

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,208	0,374	Tidak Valid
2	0,437	0,374	Valid
3	0,580	0,374	Valid
4	0,659	0,374	Valid
5	0,409	0,374	Valid
6	0,734	0,374	Valid
7	0,491	0,374	Valid
8	0,623	0,374	Valid
9	0,581	0,374	Valid
10	0,567	0,374	Valid
11	0,261	0,374	Tidak Valid
12	0,608	0,374	Valid
13	0,791	0,374	Valid
14	0,141	0,374	Tidak Valid
15	0,417	0,374	Valid
16	0,392	0,374	Valid
17	0,514	0,374	Valid
18	0,621	0,374	Valid
19	0,630	0,374	Valid
20	0,493	0,374	Valid
21	0,600	0,374	Valid
22	0,055	0,374	Tidak Valid
23	0,515	0,374	Valid

Sumber: Hasil Uji Coba Angket

Dapat dilihat hasil analisis tabel diatas, ada 4 butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai r hitung tidak mencapai r tabel jadi 4 butir pernyataan itu harus di *drop* atau dihilangkan dan tidak digunakan lagi pernyataanya, karena syarat dari uji validitas r hitung harus lebih besar daripada r tabel untuk dinyatakan valid.

3.2.4.3 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas instrumen, selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Abdurahman, dkk (2011, hal. 56) menyatakan bahwa:

“Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terdapat kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran.”

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951), dalam Abdurahman, dkk (2011, Hlm. 56) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

$$\text{Rumus varians} = \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

N = Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrument penelitian menurut Abdurahman, dkk (2011, hal. 57) adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrument yang akan diuji reliabilitasnya kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e. Memberikan atau menempatkan skor (scoring) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
- g. Menghitung nilai koefisien alfa.
- h. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$
- i. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. dengan kriteria sebagai berikut:
 - 1) Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan reliabel
 - 2) Jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir, rekapitulasi perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

No	Variabel	Hasil		Keterangan
		rhitung	rtabel	
1	Lingkunga Kerja (X ₁)	0,897	0,374	Reliabel
2	Motivasi kerja (X ₂)	0,820	0,374	Reliabel
3	Kinerja pegawai (Y)	0,857	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Coba Angket

3.2.6. Uji Prasyarat Analisis Data

3.2.5.1 Uji linearitas

Uji linieritas menjadai salah satu syarat untuk analisis data yang menggunakan uji parametrik. Teknik analisis data yang didasarkan pada asumsi linieritas adalah analisis hubungan. Teknis analisis statistika yang dimaksud adalah teknik yang terkait dengan korelasi, khususnya korelasi *Product Moment*, termasuk didalamnya teknik analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*) Muhidin & Somantri (2010, hal. 99).

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0 dengan langkah-langkah sebagai berikut. Dahar (2011, hal. 39-42):

1. Masuk program SPSS.
2. Klik *Variable View* pada SPSS.
3. Pada kolom *Name* baris pertama ketik X, untuk kolom *Name* baris kedua ketik Y.
4. Pada kolom *Decimals* angka ganti menjadi 0 untuk variabel X dan Y ketikan nama variabel pada kolom label.
5. Buka data *View* pada SPSS data *editor*.
6. Terlihat kolom X dan Y, ketikkan data sesuai dengan variabelnya.
7. Klik *Analyze – Compare Means – Means*.

8. Klik variabel terikat (Y) dan masukkan ke kotak *Dependent list*, kemudian klik variabel bebas (X) dan masukkan ke *Independent list*.
9. Klik Option, pada *Statistics for First layer* klik *Test for linearity*.
10. Kemudian klik *Continue*.
11. Klik Ok.

3.2.5.2 Uji Homogenitas

Menurut Muhidin (2010, hal. 96) Ide dasar uji asumsi homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Dengan demikian, pengujian homogenitas varians ini untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Pengujian homogenitas menggunakan *software* SPSS (*Statistic Product and Service Solutions*) versi 23.0 dengan langkah-langkah menurut Ridwan (2009, hal. 53-59) sebagai berikut:

1. Aktifkan Program SPSS 23 hingga tampak *spreadsheet*.
2. Aktifkan *Variabel View*. Kemudian isi data sesuai keperluan.
3. Setelah mengisi *Variabel View*, klik *Data View* isikan data sesuai dengan skor total variabel X1, X2 dan T yang diperoleh dari responden.
4. Klik menu *Analyze*, pilih *Compare Means*, pilih *One-Way Anova*.
5. Setelah itu akan muncul kotak dialog *One-Way Anova*.
6. Pindahkan *item* variabel Y ke kotak *Dependent list* dan *item* variabel X1 dan X2 pada *Faktor*.
7. Masih pada Kotak *One-Way Anova*, klik *Options*, sehingga pilih *Descriptives* dan *Homogeneity of variance Test* lalu semua perintah abaikan.
8. Jika sudah klik *Continue* sehingga kembali ke kotak dialog *Options*.
9. Klik Ok, sehingga muncul hasilnya.

3.2.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bisa di definisikan atau diartikan suatu cara melakukan analisis terhadap data, dan memiliki tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Sontani dan Muhidin (2011, hal. 158) menyatakan bahwasannya tujuan dilakukannya analisis data diantaranya: a) mendeskripsikan data dan b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik berdasarkan data yang di peroleh darii sampel (statistic). Kemudian Sontani dan Muhidin mengatakan untuk mencapai tujuan analisis data tersebut ada langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan diantaranya:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data
2. Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data
3. Tahap koding, yaitu proses indentifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang di teliti.

Pada tahap ini dilakukan pemberian skor untuk setiap pilihan dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Adapun pola pembobotan untuk koding sebgai berikut ini:

Tabel 6
Pola Pembobotan Variabel

No	Alternatif Jawaban	Bobot
		Positif
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

4. Tahap tabulasi data, yakni menulis atau memasukan data ke dalam tabel induk penelitian. Pada bagian ini hasil koding dimasukan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun, tabel rekapitulasi yang ada pada tabel 3.7 di bawah ini:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

Responden	Skor item								Total
	1	2	3	4	5	6	N	
1.									
2.									
3.									

Sumber: Somantri dan Muhidin (2006, hal. 39)

Teknik analisis data pada suatu penelitian kuantitatif memakai 2 macam teknik, yakni teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

3.2.6.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Data yang dipakai untuk mendeskripsikan variabel yakni data berskala ordinal. Langkah-langkah yang bisa dilaksanakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel penelitian untuk jenis data ordinal adalah seperti berikut:

- a. Membuat tabel perhitungan dan menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- b. Tentukan ukuran variabel yang akan digambarkan.
 - 1) Ukuran Variabel Lingkungan kerja (Sangat Kondusif-Kondusif-Cukup Kondusif-Tidak Kondusif-Sangat Tidak Kondusif)
 - 2) Ukuran Variabel Motivasi Kerja (Sangat Tinggi-Tinggi-Cukup Tinggi-Rendah-Sangat Rendah)
 - 3) Ukuran Variabel Kinerja pegawai (Sangat Tinggi-Tinggi-Cukup Tinggi-Rendah-Sangat Rendah)
- c. Buatlah tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - 1) Menentukan nilai tengah pada option instrumen yang sudah ditentukan, dan membagi dua sama banyak option instrumen berdasarkan nilai tengah.
 - 2) Memasangkan ukuran variabel dengan kelompok option instrumen yang sudah ditentukan.
 - 3) Menghitung banyaknya frekuensi masing-masing option yang dipilih oleh responden, yaitu melakukan *tally* terhadap data yang diperoleh untuk dikelompokkan pada kategori atau ukuran yang sudah ditentukan.
 - 4) Menghitung persentase perolehan data untuk masing-masing kategori, yaitu hasil bagi frekuensi pada masing-masing kategori dengan jumlah responden, dikali seratus persen. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria sebagai berikut

Tabel 8
Kriteria Deskripsi Variabel

No	Rentang (%)	Kriteria		
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
1	00 – 19	Tidak Kondusif	Rendah	Remdah
2	20 - 39	Kurang Kondusif	Kurang	Kurang
3	40 - 59	Cukup Kondusif	Cukup	Cukup
4	60 – 79	Hampir Kondusif	Hampir Tinggi	Hampir Tinggi
5	79 - 100	Kondusif	Tinggi	Tinggi

Sumber: Diadaptasi dari Aturan Strugess Sugiyono (2012, hal. 36)

- d. Berikan penafsiran atas tabel distribusi frekuensi yang sudah di buat untuk mendapatkan informasi yang diharapkan, sesuai dengan tujuan penelitian yang dirumuskan.

3.2.6.2 Teknik Analisis Data Inferensial

Metode statistik yang dipakai untuk pengujian hipotesis adalah statistik inferensial, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik uji yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis inferensial dilaksanakan agar dapat menjawab pertanyaan rumusan masalah nomor 4, 5 dan 6 yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah. Maka tujuan teknik analisis data inferensial adalah agar dapat mengetahui adakah pengaruh tingkat kondusif lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis, agar dapat mengetahui adakah pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis dan agar dapat mengetahui adakah untuk mengetahui adakah pengaruh tingkat kondusif lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis

Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Somantri dan Muhidin (2006, hal. 250) mengatakan bahwa “analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana, kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya dua atau lebih”.

Dimana yang menjadi variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y) dan yang mempengaruhinya yaitu lingkungan Kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Persamaan regresi untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

\hat{Y} = variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja

b_2 = koefisien regresi untuk Motivasi Kerja

X_1 = variabel independen yaitu untuk Lingkungan Kerja

X_2 = variabel independen yaitu untuk Motivasi Kerja

Pengujian menggunakan Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions)

3.2.6.3. Koefisien Korelasi

Agar dapat mengetahui hubungan variabel X dengan variabel Y bisa dicari melalui rumus Koefisien korelasi Pearson Product Moment, yakni seperti apa yang ada di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara Variabel X dan Variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi antara kedua variabel berarti.

- 1) Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- 2) Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- 3) Jika nilai $r = 0$, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

3.2.6.4 Koefisien Determinasi

“Koefisien determinasi (R^2) dijadikan bahan dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat” Muhidin (2010, hal. 110).

Rumus yang dipakai agar bisa melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah koefisien korelasi dikuadratkan lalu dikali seratus persen ($R^2 \times 100\%$).

3.2.8. Pengujian Hipotesis

Menurut Arikunto (2010, hal. 110), “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Jawaban yang bersifat sementara tersebut perlu diuji kebenarannya, sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Pada penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistic parametris antara lain dengan menggunakan t-test dan F-test terhadap koefisien regresi.

3.2.7.1 Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji t:

1) Merumuskan hipotesis, Uji Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) :

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$: Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta = 0$: Tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta \neq 0$: Ada pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai

2) Menentukan uji statistika yang sesuai, yaitu:

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

3) Menentukan taraf nyata, taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ Nilai Thitung dibandingkan T_{tabel} dengan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.2.7.2 Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Uji F dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai dari F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Di bawah ini adalah cara-cara atau susunan ununtuk menggunakan uji F:

1) Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1

$H_0 : R = 0$: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : R \neq 0$: Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan uji statistika yang sesuai, yaitu: $F = \frac{s_1^2}{s_2^2}$

Menurut Sudjana (1996, hal. 91) untuk menentukan nilai uji F di atas, adalah dengan:

a) Menentukan jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

$$JK_{(reg)} = b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + \dots + b_k \sum x_ky$$

b) Menentukan jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK_{(res)} = \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) - JK_{(reg)}$$

c) Menghitung nilai dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{(reg)}}{k}}{\frac{JK_{(res)}}{n-k-1}}$$

Dimana: k = banyaknya variabel bebas

3) Menentukan nilai kritis (α) atau nilai tabel F dengan derajat kebebasan untuk $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-1$.

4) Membandingkan nilai uji F terhadap nilai tabel F dengan kriteria pengujian: Jika nilai uji $F \geq$ nilai tabel F, maka tolak H_0 .

Membuat kesimpulan.