

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah survey yang bersifat *explanatory*, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi.

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil ruang lingkup tentang pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

3.3. Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi, dengan pertimbangan :

1. Kinerja pegawai merupakan sasaran utama yang diharapkan dapat dicapai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi terkait dengan fungsi dan tugasnya yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Dikondisikan bahwa peneliti sebagai pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi, sehingga diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi refleksi dan kontribusi yang positif kearah perubahan dan perbaikan dalam hal pengembangan sumber daya manusia.

3.4. Jenis dan Metode Penelitian

3.4.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Sugiyono (2007:11) menjelaskan bahwa:

Penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh deskripsi mengenai 1) gambaran Motivasi Kerja yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 2) gambaran Lingkungan Kerja yang ada di Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 3) gambaran Kinerja yang dihasilkan para karyawan Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

Adapun jenis penelitian *verifikatif* menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel responden untuk memperoleh data yang relevan.

3.4.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif survey* dan metode *explanatory survey*. Menurut Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2007:7) bahwa :

Metode *deskriptif survey* dan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Menurut Masri Singarimbun (1995 : 5), *explanatory survey* dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu/tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang. (Husein Umar, 2001:45)

3.5. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

a. Data Internal

Data internal yaitu data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan dalam organisasi. Misalnya data internal meliputi : data personalia, data gambaran umum organisasi dan lain sebagainya.

b. Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang menggambarkan keadaan/kegiatan di luar organisasi. Data eksternal meliputi informasi maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kajian penelitian.

2. Jenis Data

a. Data primer

Data primer merupakan data utama yang akan diolah dan dianalisis yang dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebarakan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap atau penunjang yang relevan dengan kajian penelitian yang diperoleh dari sumber lain.

3.6. Variabel Penelitian

3.6.1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Variabel bebas (X) meliputi :

- a. Motivasi Kerja (X_1)
- b. Lingkungan kerja (X_2)

Sedangkan variabel tergantung adalah kinerja (Y)

3.6.2. Definisi Konseptual Variabel

a. Motivasi

Decenzo dan Robbins (1996:100) memberikan pengertian motivasi "Sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual". Di dalam pengertian ini yang menjadi unsur kunci di dalam motivasi adalah : upaya, tujuan organisasi dan

kebutuhan."

b. Lingkungan kerja

Adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (1996:231).

Riggio R E (1999: 67) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua : **lingkungan fisik** atau tempat kerja : ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan, serta **kondisi psikososial** atau perlakuan yang diterima : daerah kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel Tergantung : Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan. (Hasibuan, 1996 : 97)

3.6.3. Operasional Variabel

a. **Motivasi Kerja (X_1) :**

Indikatornya :

a. Need for Achievement / Kebutuhan pecapaian atau keberhasilan.

Kebutuhan akan keberhasilan adalah dorongan untuk mengungguli berprestasi sehubungan dengan seperangkat standard dan bergulat untuk sukses.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk mempunyai pengaruh serta dapat mengendalikan orang lain atau kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

b. Need for Power / Kebutuhan kekuatan.

Kebutuhan kekuatan (*nPow*) adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan *nPow* tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain dari pada kinerja yang efektif.

c. Need for Affiliation / Kebutuhan hubungan.

Kebutuhan akan hubungan adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi, pribadi dengan group, dan pribadi dengan lingkungan sekitarnya. Individu mempunyai dorongan akan persahabatan dan lebih senang akan situasi yang co-operative dari pada situasi yang kompetitif. Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk membina persahabatan yang erat dan untuk menerima kasih sayang dari orang lain. Mereka secara terus menerus berusaha menciptakan hubungan persahabatan. Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang.

b. Lingkungan kerja (X2):

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja seorang individu dalam suatu organisasi yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, lingkungan fisik atau tempat kerja seperti: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.

1) Lingkungan fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang secara kongkrit dilihat dan dirasakan seperti: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.

2) Lingkungan psikososial.

Lingkungan psikososial merupakan lingkungan kerja sebagai akibat adanya hubungan sosial dalam organisasi atau perlakuan yang diterima hubungan antar pegawai dan hubungan pimpinan dengan bawahan.

c. Kinerja (Y)

Adalah cara untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dengan melihat sejauh mana pegawai tersebut dapat menyelesaikan dengan :

1) Kualitas hasil kerja, diukur dari :

- a) Ketelitian dalam tugas.
- b) Melakukan pekerjaan dengan baik.
- c) Kerapian dalam tugas.

2) Kuantitas hasil kerja, diukur dari :

- a) Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan.
 - b) Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan.
 - c) Sarana prasarana yang ada mendukung penyelesaian pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari :
- a) Pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b) Tingkat absensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c) Kerja lembur untuk mengejar target.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini operasional variabel, indikator dan butir pernyataan yang diteliti:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Motivasi Kerja (X1) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan hal dimana hal tersebut dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. De cenzo dan Robbins (1999 : 100)	<i>Kebutuhan akan Prestasi (Need for Achievement)</i>	Tingkat antusiasme untuk mempelajari hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan.	Ordinal	1
		Tingkat untuk melakukan sesuatu lebih baik dari sebelumnya dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan.	Ordinal	2
		Tingkat kesediaan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan.	Ordinal	3
		Tingkat kesediaan melaksanakan tugas/pekerjaan tambahan yang diberikan atasan.	Ordinal	4
		Tingkat Dorongan untuk menemukan sesuatu hal baru yang dapat mendukung tugas/pekerjaan secara positif.	Ordinal	5

	<i>Kebutuhan akan Kekuasaan (Need for Power)</i>	Tingkat dorongan untuk memberi masukan dalam menentukan kebijakan lembaga.	Ordinal	6
		Tingkat dorongan agar ide dan saran-sarannya diikuti oleh orang lain.	Ordinal	7
	<i>Kebutuhan akan Pertalian (Need for Affiliation)</i>	Tingkat dorongan untuk mempertahankan nama baik di lingkungan organisasi.	Ordinal	8
		Tingkat kemauan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugas secara kelompok/team.	Ordinal	9
		Tingkat dorongan untuk terlibat dalam kontak sosial dengan rekan/atasan/bawahan di lingkungan kerja.	Ordinal	10
Lingkungan Kerja (X₂) Adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Alex Nitisemito (1996:231)	<i>Lingkungan kerja fisik</i>	Tingkat penataan ruangan kerja	Ordinal	11
		Tingkat kondisi pencahayaan di tempat kerja	Ordinal	12
		Tingkat intensitas warna di tempat kerja.	Ordinal	13
		Tingkat penerangan di tempat kerja.	Ordinal	14
		Tingkat ventilasi di tempat kerja.	Ordinal	15
		Tingkat Kondisi atmosfer di tempat kerja.	Ordinal	16
		Tingkat keamanan kerja.	Ordinal	17
		Tingkat kesehatan kerja	Ordinal	18
	<i>Lingkungan psikososial</i>	Tingkat hubungan antar pegawai	Ordinal	19
		Tingkat hubungan pegawai dengan atasan	Ordinal	20
Kinerja (Y) Adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang	<i>Kualitas hasil kerja</i>	Tingkat ketelitian dalam tugas.	Ordinal	21

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Hasibuan. Malayu SP. (1996:97)		Tingkat melakukan pekerjaan dengan baik.	Ordinal	22
		Tingkat pemahaman dalam tugas.	Ordinal	23
	<i>Kuantitas hasil kerja</i>	Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik	Ordinal	24
		Tingkat jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	Ordinal	25
	<i>Ketepatan waktu</i>	Tingkat pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	26
		Tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	27
		Tingkat ketepatan meninggalkan tempat kerja.	Ordinal	28

3.7. Instrumen Penelitian

Dimaksud instrumen penelitian disini adalah alat yang digunakan untuk pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Mengingat gejala-gejala yang ada berkaitan dengan motivasi dan kinerja lebih baik banyak menunjukkan suatu sikap, maka pengukuran menggunakan *Skala Likert* yaitu skor yang digunakan 1 - 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing-masing kategori pertanyaan. Dengan demikian skor ini akan menunjukkan jumlah tertentu dengan menggambarkan obyek yang diamati, sehingga masing-masing pertanyaan mempunyai lima pilihan saja.

3.8. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti, sedangkan sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian. (Soeratno dan Arsyad, 1995 : 109)

Dari pengertian diatas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah aparatur/pegawai yang ada di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi yaitu sebanyak 61 orang. Dalam penelitian ini dilakukan secara sensus yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 61 pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

3.9. Teknik Pengumpulan Data

Sehubungan dengan itu penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para responden dan meminta tanggapan mereka atas pertanyaan yang diajukan.
2. Wawancara, yaitu pengungkapan data dengan cara mengadakan tanya jawab terhadap responden, guna melengkapi dan mempertanyakan data yang diperoleh melalui kuesioner.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan yang tertulis yang ada di lokasi penelitian maupun perpustakaan.

Berkaitan dengan pengumpulan data primer yang dijangkau melalui

kuisisioner, item kuisuiner dirancang berdasarkan skala Likert yang bersifat ordinal. Dalam membuat item pertanyaan skala ini, menurut Sugiyono (2006 : 86) harus terdiri dari pernyataan sangat positif sampai sangat negative. Selanjutnya responden diminta untuk menyatakan kesetujuannya atau ketidak setujuannya terhadap isi pernyataan ke dalam lima kategori jawaban. Untuk lebih tegasnya kategori jawaban responden dan criteria pembobotan jawaban responden terhadap isi kuesioner disajikan seperti berikut :

Table 3.2 kriteria pembobotan jawaban

Pilihan jawaban	Skor nilai pernyataan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2006 : 86.

Data sekunder diperoleh dengan cara :

- Mengumpulkan bahan-bahan atau laporan yang dikeluarkan oleh Dinas pendidikan Kota Cimahi.
- Membaca dan mempelajari buku-buku teks, majalah, jurnal dan data dari internet.

3.10. Uji Instrumen

3.10.1. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Saifudin Azwar, 2000:5). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total sebagai hasil penjumlahan semua skor butir pertanyaan dengan menggunakan teknik korelasi product moment, selanjutnya dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang diperoleh (Corrected Item-Total Correlation). Apabila nilai koefisien korelasi setelah dikoreksi signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid.

3.10.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Ancok, 1997:25). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya mencapai 0,60 (Nurgiantoro, 2000:312). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan bantuan program SPSS Versi 12

3.10.3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 12 for windows*, untuk menguji pengaruh variabel *independent* (Motivasi dan Lingkungan) terhadap variabel *dependent* (Kinerja) yang dilakukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pada 30 responden, dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,374$, tingkat validitas yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil pengujian validitas instrumen

No	Variabel X1 Motivasi Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
Kebutuhan akan prestasi				
1	Mempelajari hal yang berkaitan dengan pekerjaan	0.741	0,374	Valid
2	Melakukan sesuatu lebih baik lagi	0.671	0,374	Valid
3	Pendidikan pelatihan guna menambah pengetahuan	0.701	0,374	Valid
4	Antusias akan pekerjaan tambahan	0.561	0,374	Valid
5	Berinovasi agar pekerjaan lebih efisien	0.620	0,374	Valid
Kebutuhan akan kekuasaan				
6	Pengemukakan ide untuk kebijakan lembaga	0.744	0,374	Valid
7	Membuat rekan kerja mengikuti ide	0.694	0,374	Valid
Kebutuhan akan pertalian				
8	Kerja tim menampilkan yang terbaik	0.644	0,374	Valid
9	Kerja sama merupakan hal penting	0.672	0,374	Valid
10	Menolong rekan kerja	0.665	0,374	Valid
No	Variabel X2 Lingkungan Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja fisik				
11	Penataan rung kerja mendorong kerja lebih baik	0.438	0,374	Valid
12	Pencahayaan membuat kerja nyaman	0.563	0,374	Valid
13	Warna tembok tidak mengganggu	0.362	0,374	Valid
14	Penerangan tidak menyilaukan mata	0.441	0,374	Valid
15	Ventilasi udara bekerja dengan baik	0.536	0,374	Valid
16	Suhu tekanan udara tidak menyebabkan masalah	0.490	0,374	Valid

17	Fasilitas pengamanan memenuhi persyaratan	0.536	0,374	Valid
Lingkungan psikososial				
18	Olah raga dan rekreasi membuat semangat kerja	0.550	0,374	Valid
19	Hubungan antar pegawai harmonis	0.492	0,374	Valid
20	Hubungan atasan bawahan transparan	0.511	0,374	Valid
No	Variabel Y Kinerja	R hitung	R tabel	Keterangan
Kualitas hasil kerja				
21	Ketelitian dalam tugas sangat diutamakan	0.699	0,374	Valid
22	Hasil kerja dikoreksi kembali	0.632	0,374	Valid
23	Pemahaman tugas	0.715	0,374	Valid
Kuantitas hasil kerja				
24	Mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas	0.673	0,374	Valid
25	Tugas yang diberikan sudah mencapai target	0.472	0,374	Valid
26	Pekerjaan selalu mencapai target	0.685	0,374	Valid
Ketepatan Waktu				
27	Masuk kerja tepat waktu	0.707	0,374	Valid
28	Pulang kerja sesuai ketentuan	0.600	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yaitu media motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y) yang terdiri dari 28 item dapat dikatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Sedangkan reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Hasil pengujian reliabilitas yang diperoleh, dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4

Hasil pengujian reliabilitas

No	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.770	0,374	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0.735	0,374	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0.771	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel, maka variabel yang diuji semuanya dapat dikatakan reliabel.

3.11. Analisis Data

3.11.1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Normal probability plot digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila sebaran terletak di sekitar garis diagonal, yaitu dari kiri bawah ke kanan atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas muncul apabila diantara variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan kata lain, diantara variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna.

Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) antara variabel-variabel bebas. Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan, apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel bebas lebih besar 10 maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999:286)

c. Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada gejala korelasi serial diantara data pengamatan. Hal ini bisa muncul karena adanya pengaruh dari data sebelumnya (untuk data time series) atau data pengamatan menurut tempat (untuk data crossection). Pendeteksiannya dilakukan dengan Durbin Watson Test (d). Jika nilai Durbin Watson (d) berada di sekitar 2 atau berada di antara 1 sampai dengan 3 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

d. Heteroskedastis

Heteroskedasitas berarti variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Misalnya heteroskedasitas akan muncul dalam bentuk residual yang semakin besar jika pengamatannya semakin besar. Jadi heteroskedasitas bertentangan dengan asumsi dasar regresi linier yaitu variabel residualnya harus sama untuk semua pengamatan. Pengujian heteroskedasitas menggunakan *Spearman Rank Correlation* dengan cara menyusun korelasi rangking antara variabel bebas dengan absolut

residual pada taraf $\alpha = 0,05$. Jika masing-masing variabel bebas tidak berkorelasi secara signifikan dengan absolut residual, maka dalam model regresi tidak menjadi gejala heteroskedastisitas.

3.11.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel bergantung. Secara matematis, fungsi persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

α = Konstanta

X_1 = Variabel motivasi

X_2 = Variabel lingkungan kerja

β_i = Koefisien regresi

3.11.3 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji hipotesis I dengan uji t

Membandingkan besarnya nilai t-hitung dengan t-tabel jika besarnya nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel berarti variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak bebas (secara parsial).

b. Uji hipotesis II dengan uji t

Membandingkan besarnya nilai t-hitung dengan t-tabel jika besarnya nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel berarti variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak bebas (secara parsial).

c. Uji hipotesis III dengan uji F

Membandingkan besarnya nilai F-hitung dengan besarnya nilai F-tabel, dimana bila besarnya nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, berarti bahwa secara serentak (bersama-sama) variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas, dan sebaliknya, jika F-hitung lebih kecil daripada nilai F-tabel, berarti nilai variabel bergantung atau variabel tidak bebas tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya.