

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan memperhatikan sebab akibat yang ditimbulkan serta hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Teknik penelitian yang digunakan adalah *statistic inferensial* yaitu teknik yang bersifat umum menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk *statistic* kuantitatif.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel independen dan Semangat Kerja (Y) sebagai variabel dependen adalah subjek penelitian ini.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang berjumlah 61 orang dengan jumlah pegawai ASN 32 orang dan jumlah pegawai Non ASN 29 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang beralamatkan di Jl. Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No. 107, Puspanegara, Kec. Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif dan data kualitatif

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari mengumpulkan data-data dan bahan pustaka serta teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran variabel yang diteliti berupa nama variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

3.4.1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel lingkungan kerja (x) *Independent Variabel* yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi semangat kerja.

3.4.2. Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel semangat kerja (y) *Dependent Variabel* yaitu variabel terikat, artinya variabel yang tergantung dari variabel lainnya. Dalam penelitian ini semangat kerja merupakan variabel yang terikat dengan lingkungan kerja.

3.4.3. Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Lingkungan Fisik		
	a. Kebersihan	1. Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga. 2. Toilet tempat bekerja terawat. 3. Dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dalam bekerja.	Ordinal
	b. Pertukaran Udara	4. Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan kerja. 5. Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja. 6. Alat pengukur suhu udara (AC, kipas angin, dan lain-lain) berfungsi dengan baik.	Ordinal
	c. Keamanan	7. Adanya petugas keamanan (satpam) di lingkungan kerja. 8. Adanya jaminan keselamatan pegawai. 9. Pegawai sudah puas dengan keamanan kerja yang telah disediakan di instansi.	Ordinal
	d. Kebisingan	10. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan. 11. Tingkat kebisingan di tempat kerja dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan pegawai 12. Dapat berkonsentrasi dengan baik	Ordinal
	2. Lingkungan Non Fisik		
	e. Hubungan Antar Pegawai	13. Terjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja 14. Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti. 15. Saling menghormati antar pegawai.	Ordinal
	f. Hubungan Dengan Atasan	16. Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami. 17. Atasan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. 18. Atasan bersikap adil terhadap seluruh pegawai.	Ordinal
Semangat Kerja (Y)	a. Produktivitas Kerja	1. Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan instansi. 2. Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan instansi 3. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan instansi 4. Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
	b. Tingkat Kehadiran	5. Ketaatan pada peraturan kerja. 6. Ketepatan waktu dalam bekerja. 7. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran. 8. Menggunakan waktu bekerja dengan baik.	Ordinal
	c. Ketenangan Dalam Bekerja	9. Lokasi tempat kerja strategis 10. Suasana kerja pegawai. 11. Hubungan dengan rekan kerja. 12. Tersedianya fasilitas kerja.	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability Sampling*. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh atau *saturation sampling*, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai ASN Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang berjumlah 32 orang pegawai.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara:

1. Data Primer

Data primer adalah data Penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara langsung tanpa perantara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner penelitian ditujukan kepada pegawai ASN Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Likert untuk Variabel Lingkungan Kerja (X)

Alternatif Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 3. 3 Skala Likert untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

Alternatif Jawaban	Simbol	Skor
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2018)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui buku, jurnal, situs website di internet, penelitian terdahulu serta penyedia data dari Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

3.7. Kalibrasi Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen kuesioner dalam mengukur variabel atau indikator penelitian. Validitas diartikan sejauh mana tes dapat diukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah Responden
- y = Skor total instrumen
- $\sum x$ = Jumlah skor butir
- $\sum y$ = Jumlah skor total butir soal
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor butir dengan jumlah skor yang diperoleh responden
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor item
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor jawaban

Berdasarkan pendapat diatas maka keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai r hitung $> r$ tabel maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 32 responden untuk dilakukan uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini dengan $N = 32$ tingkat signifikansi 5% dengan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,349. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26. Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila Jika $r_{hitung} > 0,349$ maka item pernyataan tersebut valid.
2. Apabila Jika $r_{hitung} < 0,349$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Pegawai (X)

No.	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik					
Kebersihan					
1	Kebersihan ruangan kerja sangat terjaga	0,455	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Toilet di tempat bekerja terawat sehingga tidak mengganggu suasana kerja pegawai	0,590	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dalam bekerja	0,251	0,349	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pertukaran Udara					
1	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan kerja	0,371	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja	0,568	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Alat pengukur suhu udara (AC, kipas angin, dan lain-lain) berfungsi dengan baik	0,205	0,349	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Keamanan					
1	Adanya petugas keamanan (satpam) di lingkungan kerja	0,437	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Adanya jaminan keselamatan pegawai	0,629	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pegawai sudah puas dengan keamanan kerja yang telah disediakan di instansi	0,586	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebisingan					
1	Lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari suara bising kendaraan	0,425	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Tingkat kebisingan di tempat kerja dapat ditolerir selama tidak mengganggu pekerjaan pegawai	0,562	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Dapat berkonsentrasi dengan baik	0,433	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik					
Hubungan Antar Pegawai					
1	Terjalannya komunikasi yang baik sesama rekan kerja	0,438	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti	0,494	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No.	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
3	Saling menghormati antar pegawai	0,256	0,349	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Hubungan Dengan Atasan					
1	Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami	0,776	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Atasan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan	0,689	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Atasan bersikap adil terhadap seluruh pegawai	0,534	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil validitas lingkungan kerja, dengan r_{tabel} 0,349 dari 32 responden pernyataan yang valid sebanyak 15 pernyataan, 15 pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan 3 pernyataan dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
Produktivitas Kerja					
1	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan instansi	0,473	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan instansi	0,488	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan instansi	0,543	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,156	0,349	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Tingkat Kehadiran					
1	Ketaatan pada peraturan kerja	0,659	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Ketepatan waktu dalam bekerja	0,520	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	0,653	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Menggunakan waktu bekerja dengan baik	0,443	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketenangan dalam Bekerja					
1	Lokasi tempat kerja strategis	0,539	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Suasana kerja pegawai	0,467	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Hubungan dengan rekan kerja	0,488	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Tersedia fasilitas kerja	0,369	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil validitas semangat kerja pegawai, dengan r_{tabel} 0,349 dari 32 responden pernyataan yang valid sebanyak 11 pernyataan, 11 pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS, yang dapat memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ ini berarti kuesioner tersebut dikatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Rumus yang digunakan untuk Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum S_j^2$ = jumlah jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

Sx^2 = varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Ghozali (2018)

1. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	15

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil output reliabilitas statistik di atas, diketahui bahwa Cronbach's Alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel lingkungan kerja sebesar 0,802 dengan total jumlah pernyataan 15, yang berarti keseluruhan pernyataan dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	11

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil output reliabilitas statistik di atas, diketahui bahwa Cronbach's Alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel semangat kerja sebesar 0,721 dengan total jumlah pernyataan 11, yang berarti keseluruhan pernyataan dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. Berdasarkan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 32 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100$$

Tabel 3. 9 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

% jumlah skor	Keterangan
0-20	Sangat Buruk/Sangat Rendah
20-40	Buruk/Rendah
41-60	Cukup/Cukup
61-80	Baik/Baik
81-100	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi, sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data dianggap tidak berdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar atau ketentuan uji heteroskedastisitas dapat dilihat apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam Analisis Regresi Linear Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- X = Variabel independen (pelatihan)
- Y = Variabel dependen (turnover intentions)
- a = bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis jika:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau signifikan ≥ 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kontribusi variabel independen (X) berperan penting terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Kriteria pengujiannya menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai r^2 mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil.
- Jika nilai r^2 mendekati 1 maka pengaruhnya semakin kuat.

3.8.5. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresinya. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta \leq 0$, tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).
- $H_a : \beta \geq 0$, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y).

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2. Kemudian t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel. Rumus mencari t-hitung sebagai berikut:

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

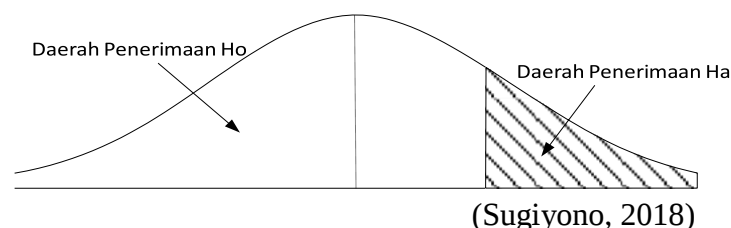
Keterangan:

- t : Distribusi t
 r : Koefisien korelasi parsial
 r^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data

Ketentuan hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $(\alpha) = 5\%$, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y).
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $(\alpha) = 5\%$ maka artinya H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y).

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan Uji T sebagai berikut :



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis