

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti, yang berarti bahwa hipotesis akan diuji untuk menentukan tingkat pengaruh variabel X dan Y. Menurut Niza *et al.*, (2022), metode penelitian kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dapat dikatakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dalam melakukan penelitian ini. Pendekatan penelitian digunakan untuk memperoleh informasi dan mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pusat Satuan Polisi Pamong Praja di Tangerang Selatan. Peneliti akan mendapatkan hasil yang objektif berdasarkan pengolahan data dalam penelitian kuantitatif ini.

Sumber utama peneliti untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, di mana peneliti menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Non-ASN. Mendapatkan data yang berhubungan dengan studi ini merupakan tujuan dari hal tersebut. Tanggapan pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai merupakan data yang dikumpulkan dari pegawai Non-ASN.

3.2 Objek Penelitian

Untuk menghasilkan sesuatu yang akan membantu masyarakat atau hal yang diteliti, salah satu aspek terpenting dalam penelitian adalah mengidentifikasi fenomena yang akan menjadi fokus peneliti untuk dipelajari atau diteliti lebih lanjut. Proses ini dikenal sebagai objek penelitian. Objek penelitian adalah studi tentang fenomena yang terkait dengan topik penelitian.

Istilah "suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau perilaku yang mempunyai variasi tertentu yang dipilih oleh para ilmuwan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" dipakai oleh Sugiyono (2019: 39) untuk mendefinisikan objek penelitian.

Dalam hal ini, pegawai Non-ASN di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan menjadi objek peneliti. Fenomena yang diteliti adalah indikasi kinerja pegawai yang berada pada level rendah di kantor pusat Satuan Polisi Pamong Praja di Tangerang Selatan, berdasarkan data survei yang diperoleh dari perusahaan. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan dipilih sebagai subjek penelitian karena pegawai di kantor pusat tersebut memainkan peran penting dalam operasional yang bergantung pada sumber daya manusia untuk pengelolaan perusahaan dan menjadi sumber informasi mengenai kinerja pegawai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang diputuskan oleh peneliti sebagai relevan untuk dipelajari, dan dari mana kesimpulan akan dibuat (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini jumlah pegawai Non ASN yang bekerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan di ketahui sejumlah 350 pegawai Non-ASN. Peneliti akan mengklasifikasikan karakteristik sesuai dengan populasi dan target responden kuesioner yang sesuai.

Kriteria sasaran responden kuesioner pada penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kota Tangerang Selatan dari semua jenis kelamin yang berusia antara 20 sampai dengan 50 tahun yang masih berstatus pegawai Non ASN atau honorer dan telah bekerja minimal 1 (satu) tahun, sehingga karyawan sudah mengenali sistem manajemen dan kondisi perusahaan. Dengan kriteria tersebut, dari 350 karyawan hanya 280 orang yang termasuk dalam pegawai Non ASN, 70 orang diantaranya merupakan pegawai ASN.

Sehingga populasi pada penelitian ini adalah 280 karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan.

3.3.2. Sampel

Sampel yang merupakan representasi sebagian dari jumlah keseluruhan individu atau kelompok dalam populasi yang diteliti, dipilih dengan cermat untuk mencerminkan karakteristik dan variasi yang ada dalam populasi tersebut (Budiasih *et al.*, 2023). Dalam proses penelitian, pengambilan sampel yang tepat memainkan peran kunci dalam memastikan validitas dan generalisabilitas temuan serta memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang dapat diandalkan tentang populasi secara keseluruhan.

Dengan memanfaatkan data dari sampel yang representatif, pengambilan sampel memiliki fungsi utama untuk memungkinkan peneliti menarik kesimpulan atau generalisasi yang valid tentang populasi secara keseluruhan.

Ukuran sampel studi ini ditentukan oleh strategi pengambilan sampel yang dipilih sesuai dengan ciri-ciri populasi yang sedang dipelajari dan setelah mempertimbangkan sejumlah faktor terkait. Sebagai alat bantu untuk mengetahui ukuran sampel yang tepat dengan margin of error dan derajat kepercayaan yang telah ditetapkan, rumus Slovin memastikan bahwa sampel yang diambil secara tepat mewakili varians dan fitur yang ada dalam populasi (Machali, 2021). Maka dari itu, rumus yang dipakai yakni rumus slovin

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = total populasi

D = tingkat penyimpangan yang diinginkan (5%)

Berikut adalah pengambilan sampel yang dapat diketahui berdasarkan perhitungan dibawah ini:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{\sqrt{N \cdot d^2 + 1}} \\n &= \frac{280}{\sqrt{280 (0,5)^2 + 1}} \\n &= \frac{280}{\sqrt{280 (0,0025)^2 + 1}} \\n &= \frac{280}{\sqrt{0,7 + 1}} \\n &= \frac{280}{1,7} \\n &= 164,7 \\n &= 164\end{aligned}$$

Kemudian berdasarkan perhitungan rumus slovin di atas, keseluruhan populasi berdasarkan kriteria yang berjumlah 280 pegawai Non ASN, akan dijadikan sampel sebanyak 164 pegawai Non ASN.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei lapangan. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari objeknya dan diolah sendiri oleh individu atau organisasi (Makbul, 2021). Survei ini menggunakan metode pengumpulan

data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden melalui Google Form. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Responden akan memberikan jawaban terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Dalam menyebarkan kuesioner pada penelitian ini memakai skala *likert* dalam mengukur jawaban responden, skala *likert* digunakan untuk menilai pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Pilihan jawaban yang mungkin diberikan mulai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (cukup setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju). Skala Likert adalah ukuran ordinal yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dengan pilihan jawaban yang telah diatur sebelumnya (Krismayanti & Sutabri, 2023). Jika dalam bentuk tabel, skala pengukuran memakai skala likert yakni:

Tabel 3.1 Skala *Likert*

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	6
Setuju (S)	5
Cukup Setuju (CS)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penggunaan skala *Likert* dengan 6 (enam) poin dalam penelitian dengan spesifik untuk menghindari respons netral dan mengurangi risiko ambigu dalam pengambilan keputusan. Langkah ini diambil dengan mempertimbangkan kebutuhan untuk memperoleh tanggapan yang lebih terarah dan memberikan informasi yang lebih kaya secara kuantitatif. Chomeya (2010) menunjukkan bahwa pemakaian *Six Point Likert Scale* pada sebuah penelitian yang memiliki beberapa variabel dapat dikatakan layak karena *Six Point Likert Scale* akan membuat pengujian sebagai suatu keseluruhan yang memiliki jumlah item yang terlalu banyak serta tidak akan membebani responden saat reliabilitas diterima berdasarkan standar uji

psikologi. Dengan mengurangi kemungkinan respons netral, peneliti dapat menghindari ketidakpastian yang mungkin muncul dalam analisis data, sehingga memfasilitasi proses interpretasi yang lebih akurat dan penarikan kesimpulan yang lebih solid berdasarkan hasil pengolahan data yang lebih terperinci. Menurut Khairunisa (2022), menyatakan penelitian menunjukkan bahwa skala *Likert* dengan 6 poin menghasilkan reliabilitas yang lebih tinggi daripada skala *Likert* 5 poin. Selain itu, skala *Likert* 6 poin juga memiliki validitas yang lebih tinggi daripada skala *Likert* 4 poin.

3.5 Definisi Operasional

Ketika sebuah variabel didefinisikan secara operasional yaitu, secara praktis dan operasional dalam parameter objek penelitian atau item yang diteliti dapat didefinisikan seperti itu (seperti yang dinyatakan dalam definisi konsep) (Pakpahan *et al.*, 2021: 63). Berdasarkan definisi tersebut, variabel adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang berubah-ubah dan dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dalam suatu studi. Setiap jenis variabel yang digunakan oleh peneliti memiliki fungsi dalam mengukur jenis variabel lainnya: variabel dependen dan independen. Tiga variabel yang akan dievaluasi dalam penelitian ini yakni.

3.5.1. Variabel Independen

Faktor-faktor yang memengaruhi variabel terikat dikenal sebagai variabel bebas. Sugiyono (2019:61), menyatakan bahwa variabel bebas adalah faktor yang memengaruhi, yang menjadi sebab, atau yang menjadi akibat dari terbentuknya variabel terikat. Disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, faktor anteseden, variabel dampak, variabel perlakuan, variabel treatment, atau variabel risiko, variabel independen sering digunakan dalam riset. Karena tidak dipengaruhi oleh variabel lain, variabel ini disebut sebagai variabel bebas, oleh karena itu disebut demikian. Sebaliknya, karena pengaruhnya terhadap faktor lain dalam riset, variabel ini juga dikenal

sebagai variabel pengaruh. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

3.5.2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh dan tergantung pada variabel independen (Wahyuni, 2021). Variabel dependen juga dikenal sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuensi (Sugiyono, 2019: 39). Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas disebut sebagai variabel terikat. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

Berikut merupakan tabel operasional yang bertujuan untuk menjelaskan batasan variabel pada sebuah penelitian.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel dan Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
1	Disiplin Kerja (X ₁) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu atau kelompok yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang berlaku dalam	Sikap	Saya bersedia hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan	(1-6)
			Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan pimpinan	(1-6)
		Norma	Saya bersedia menaati peraturan yang	(1-6)

No	Variabel dan Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
	lingkungan kerja (Nurjaya,2021)		ditetapkan oleh pimpinan	
			Saya selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang telah ditetapkan oleh atasan atau pimpinan	(1-6)
			Saya tidak melakukan pekerjaan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan inti pada saat jam kerja	(1-6)
			Saya bersedia menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai instruksi pimpinan	(1-6)
		Tanggung Jawab	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan peraturan kerja atau pimpinan	(1-6)

No	Variabel dan Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
			Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan atau pimpinan diluar jam kerja	(1-6)
2	Lingkungan Kerja (X ₂) Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, hal tersebut secara tidak langsung akan memengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, mampu memberikan motivasi dan berpengaruh akan kinerja pegawai yang baik (Faida, 2019).	Tersedianya fasilitas kerja	Ketersediaan kendaraan operasional sangat saya butuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan lapangan Perlengkapan pendukung seperti jaringan wifi di setiap sudut ruangan kantor Fasilitas kantor yang berupa meja kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	(1-6) (1-6) (1-6)

No	Variabel dan Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
			Ketersediaan perangkat komputer di ruang kantor sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	(1-6)
			Pencahayaan di tempat kerja mendukung saya dalam bekerja, sehingga membuat saya nyaman	(1-6)
			Tempat dan ruang kerja yang tidak tetap membuat efektivitas kerja saya terganggu	(1-6)
3	Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui pada tingkat	Kuantitas Pekerjaan	Volume pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada saya sudah sesuai dengan beban kerja	(1-6)

No	Variabel dan Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
	pencapaian hasil karyawan yang dihubungkan dengan visi perusahaan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata, 2018).		Saya bersedia melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efektif dan efisien	(1-6)
		Kualitas Pekerjaan	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan	(1-6)
			Saya selalu cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan oleh pimpinan	(1-6)
		Inisiatif	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta terlebih dahulu oleh pimpinan	(1-6)
			Saya bersedia memodifikasi pekerjaan yang diminta oleh pimpinan tanpa keluar dari	(1-6)

No	Variabel dan Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
			ketentuan yang berlaku	

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran angket atau kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan jawaban responden berdasarkan opsi yang tersedia guna mengumpulkan data dari sampel dalam penelitian kuantitatif. Teknik Analisis Linear Berganda, yang merupakan bagian dari Statistik Inferensial, digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini untuk mengetahui pola hubungan antara variabel terikat dan dua variabel bebas. Data statistik juga digunakan, bersama dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23, untuk melaksanakan analisis data. Dengan memanfaatkan kuesioner yang disebarkan sebagai sarana utama pengumpulan data, program ini dipakai untuk mengevaluasi dan menganalisa temuan-temuan yang ada. Investigasi ini mencakup beberapa analisis dan pengujian.

Sebuah sistem untuk memproses data penelitian yang telah terbukti berhasil disebut Statistical Product and Service Solution (SPSS). Dengan antarmuka pembelajaran yang dapat diakses sendiri dan mudah dipahami, SPSS memberikan sejumlah manfaat operasional yang penting. Karena SPSS menjamin kebenaran data yang dikumpulkan, fitur-fiturnya memberikan bantuan yang tak ternilai untuk dipelajari. SPSS adalah platform yang sangat berguna bagi peneliti untuk melakukan proses penelitian dengan mudah dan memberikan temuan yang akurat karena banyaknya fitur dan kemampuan analisisnya (Wahyuni, 2021).

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019: 164), validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur suatu item dengan tepat. Tujuan dari pengujian validitas adalah untuk mengetahui seberapa akurat tes pengukur menangkap item sasaran. Ketika sebuah instrumen mampu mengukur item yang diukur secara akurat, maka instrumen tersebut dianggap valid. Skor item indikator dalam uji validitas penelitian ini dikorelasikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Menurut Ghozali (2018), dalam uji validitas ini digunakan metode *Pearson Correlation Product Moment*. Validitas dievaluasi dengan membandingkan nilai korelasi (r) yang dihitung (r hitung) dengan nilai korelasi yang terdapat dalam tabel (r tabel). Penentuan validitas dilakukan dengan menghitung *Degree of Freedom* (DF) menggunakan rumus $DF = N - 2$. Kriteria dalam pengujian uji validitas adalah jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel atau nilai p -value lebih kecil dari nilai α , maka alat ukur yang digunakan dianggap valid. Sedangkan, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel atau nilai p -value lebih besar dari nilai α , maka alat ukur yang digunakan dianggap tidak valid.

3.7.2. Uji Realibilitas

Dinyatakan dalam Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019: 166), Uji reliabilitas adalah pengukuran keandalan suatu instrumen penelitian untuk memastikan data yang dihasilkan, menggunakan Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan terhadap semua variabel secara simultan. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan keabsahan suatu instrumen sebagai alat pengukur kaliber data yang telah dikumpulkan (Wahyuni, 2021). Nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ yang mengindikasikan bahwa dimensi pertanyaan tersebut dapat dipercaya menjadi ambang batas pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas. Sedangkan, nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,7 menunjukkan bahwa dimensi pertanyaan tidak dapat dipercaya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Analisis terhadap normalitas distribusi variabel independen, variabel moderating, atau keduanya dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji normalitas. Asumsi tentang distribusi nilai residual dibuat untuk uji t dan uji F. Peneliti menggunakan analisis grafik dan uji statistik untuk menentukan apakah residual terdistribusi secara teratur atau tidak. Jika residual, yang merupakan faktor pengganggu, memiliki distribusi normal, maka dapat dipastikan dengan uji normalitas (Ghozali, 2018: 161). Dengan catatan bahwa data berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 dan tidak berdistribusi normal jika kurang dari 0,05, maka rumus Kolmogorov-Smirnov adalah rumus yang dipakai dalam uji normalitas ini.

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Dinyatakan oleh Ghozali (2018:107) bahwa uji multikolonieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel independen. Tidak boleh ada variabel dalam model regresi yang layak yang saling berkorelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut saling berkorelasi. Hubungan antara variabel independen dan dependen akan hilang jika ada korelasi yang signifikan di antara mereka. Ghozali (2018:107) menyatakan, variabel-variabel independen dalam model regresi menunjukkan hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna. Dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), maka dapat dilakukan uji multikolinieritas. Seseorang dapat menentukan ada tidaknya multikolinearitas dengan melakukan hal berikut: a. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka diindikasikan terjadi multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan jika nilai *tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018; 137), Uji heteroskedastisitas mengidentifikasi situasi di mana varians residual tidak konsisten dalam model regresi antar pengamatan dengan menggunakan metode *Glejser*. Heteroskedastisitas merupakan istilah yang digunakan ketika varians residual bervariasi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dan bukannya konstan. Untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas, maka dapat dilihat dari nilai signifikansi yang jika nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa heteroskedastisitas ada, sedangkan nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. (Ghozali, 2018). Metode ini juga digunakan untuk menilai seberapa besar dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ialah persamaannya:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

α : Konstanta

β₁ : Koefisien Disiplin Kerja

β₂ : Koefisien Lingkungan Kerja

ε : Tingkat kesalahan

3.10 Uji Hipotesis

Menguji hipotesis melibatkan penggunaan pendekatan statistik terhadap suatu pernyataan untuk menentukan apakah temuan pengujian signifikan

secara statistik. Metodologi yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis dalam studi ini adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

3.10.1. Uji Koefisien Determinasi R

Menguji sejauh mana model menjelaskan varians variabel independen peneliti dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, untuk mendapatkan koefisien determinasi (Gozali, 2018). Seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan satu atau lebih variabel independen diukur dengan menggunakan koefisien determinasi, yang merupakan skala dari 0 sampai 1. Jika koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu, informasi tersebut dapat diterima. Semakin mendekati nilai satu, koefisien determinasi akan semakin tinggi, yang mengindikasikan kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi variabel terikat.

3.10.2. Uji F (Anova)

Dalam menilai dampak gabungan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model, Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji F merupakan teknik statistik yang penting dalam analisis regresi. Uji F memberikan pemahaman menyeluruh mengenai signifikansi keseluruhan dari model regresi yang dibangun dengan memperhitungkan dampak gabungan dari variabel independen. Menggunakan uji F memperkuat dasar untuk hasil dari analisis regresi dengan memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah variabel independen yang digabungkan secara signifikan berkontribusi terhadap varians dalam variabel dependen. Dengan membandingkan hasil uji F dengan tabel F, uji F dijalankan. Dalam hasil analisis menggunakan IBM SPSS, informasi diperoleh dari Tabel Anova, sementara nilai F tabel dihitung dengan rumus $(K ; n - K)$ menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05). Berikut ini dapat diterapkan pada ambang batas angka signifikan 0,05:

Ketentuan:

1. H_0 dapat diterima serta H_a ditolak apabila Nilai F_{hitung} kurang dari F_{tabel}
2. H_0 tidak dapat diterima atau ditolak serta H_a direrima apabila F_{hitung} lebih dari F_{tabel}

Hipotesis:

$H_0: \beta_1 \beta_2 = 0$: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

$H_0: \beta_1 \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sehingga:

1. H_0 dapat diterima, jika nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. H_0 ditolak atau tidak dapat diterima, jika nilai F_{hitung} kurang dari F_{tabel} menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3.10.3. Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2018: 98), uji statistik t pada dasarnya menggambarkan sejauh mana kontribusi satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dan T tabel berdasarkan Tabel Coefficients pada hasil analisis di IBM SPSS. Nilai T tabel dihitung menggunakan rumus $(\alpha / 2 ; n - K)$ dengan taraf signifikansi 5% (0.05). Menggunakan standar selanjutnya untuk pengambilan keputusan.

Ketentuan

1. H_0 dapat diterima serta H_a ditolak apabila Nilai T_{tabel} kurang dari T_{hitung}
2. H_0 tidak dapat diterima atau ditolak serta H_a direrima apabila T_{tabel} lebih dari T_{hitung}

Pengambilan keputusan ini diketahui berdasarkan keputusan pada uji T dibawah ini, yaitu:

Hipotesis:

Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Disiplin Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

- H_a : Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Lingkungan Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

H_a : Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.