

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

3.1.1 Visi dan Misi UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame

Adapun Visi dan Misi UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame adalah sebagai berikut:

1. Visi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame:

“Terwujudnya profesionalisme dan kompetensi pengelola pendidikan dan kebudayaan” dalam rangka mengembangkan kreatifitas untuk meningkatkan kualitas hasil pembelajaran yang optimal guna mendukung keberhasilan pendidikan di kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021.

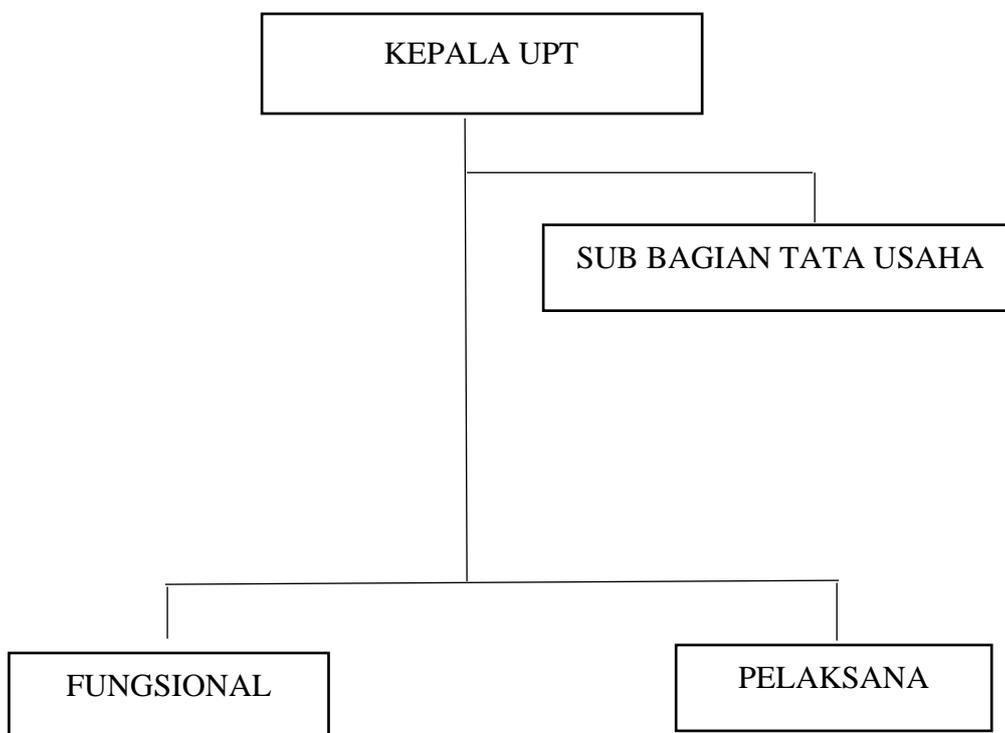
2. Misi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame:

Adapun Misi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan manajemen pendidikan yang baik.
- b. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan.
- c. Mendorong penerapan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat.
- d. Menumbuh kembangkan partisipasi masyarakat terhadap pendidikan.

- e. Mendorong terwujudnya pemikiran masyarakat akan pentingnya pendidikan.
- f. Menumbuh kembangkan kopetensi generasi muda.
- g. Mewujudkan profesionalisme pengelolaan pendidikan olahraga.
- h. Menumbuh kembangkan nilai-nilai seni budaya masyarakat.

3.1.2 Struktur organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame



Sumber : UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame

Gambar 3.1

Struktur Organisasi UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame

3.1.3 Data Jumlah Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame

Tabel 3.1

Data Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame		
No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala UPTD	1
2	Kepala Sub Bagian TU	1
3	Pengawa Sekolah	2
4	Penilik PAUD	1
5	Pengawas PAI	1
6	Pengadministrasi Umum	1
7	Pengadministrasi Keuangan	1
8	Pengadministrasi Kepegawaian	1
9	Pengadministrasi Perlengkapan	1
10	Operator Komputer	1
11	Pengadministrasi data	1
12	Pramu Kebersihan	1
13	Kepala Sekolah SD	17
14	Kepala Sekolah TK	2
13	Jumlah Guru PNS SD	117
14	Jumlah Guru PNS TK	6
15	Jumlah Guru PPPK SD	5
16	Jumlah Guru Sukwan SD	43
17	Jumlah Operator SD	8
18	Jumlah guru Sukwan TK	19
19	Jumlah Penjaga PNS	1
20	Jumlah Penjaga Sukwan	12
JUMLAH		245

Sumber : UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame adalah dengan menggunakan metode penelitian survei.

Menurut Sugiyono (2018:17), penelitian survei adalah 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 relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasional variabel penelitian variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dalam Sugiyono (2019) yaitu:

1. Variabel Independent

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Yang termasuk variabel independen adalah budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja.

2. Variabel Dependent

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang termasuk variabel dependent adalah kinerja.

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Kerja (X ₁)	Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan pegawai UPTD yang didasari	1. Sikap terhadap pekerjaan	1. Mau menerima arahan pimpinan 2. Mengerjakan sesuatu atas keinginan tidak ada paksaan	O R D I N A

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat, serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.	2. Perilaku pada waktu bekerja 3. Disiplin kerja	1. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan 1. Saling menghormati sesama rekan kerja 2. Saling menghargai sesama rekan kerja 3. Patuh terhadap peraturan yang ditetapkan	L
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah memberikan pegawai pemahaman serta keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja Guru SD dan mampu mencapai tujuan organisasi.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Meteri 4. Metode	1. Latar belakang pendidikan baik 2. Menguasai materi 3. Mampu menyampaikan materi dengan baik 1. Semangat mengikuti pelatihan 2. Peserta sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi 1. Materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan 2. Menambah pengetahuan 3. Materi pelatihan sesuai dengan kondisi saat ini 1. Metode yang digunakan sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan 2. Materi yang disampaikan mudah dipahami karena menggunakan	O R D I N A L

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			metode yang tepat.	
		5. Tujuan	1. Pelatihan memiliki tujuan yang jelas	
		6. Sasaran	1. Pelatihan memiliki sasaran yang jelas	
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi Guru SD baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan antara bawahan dengan atasan 3. Tersedianya fasilitas kerja	1. Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja 1. Hubungan antara atasan dan bawahan baik 1. Tersedianya fasilitas kerja untuk pegawai	O R D I N A L
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai UPTD secara perseorangan dalam suatu organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1. Pekerjaan selesai sesuai dengan standar yang ditetapkan 1. terselesaikannya pekerjaan 1. Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan 1. Penggunaan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi 1. Bekerja mandiri sesuai dengan job description.	O R D I N A L

Berdasarkan judul pengaruh “budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai “, maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat. Operasional variabel diperlukan guna menentukan indikator dan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang terikat dengan penelitian ini.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Field Research* atau penelitian lapangan yang diperoleh melalui:

1. Wawancara

Adalah bertatap muka langsung dan melakukan tanya jawab kepada pihak yang berkaitan guna memperoleh data dan penjelasan yang diperlukan mengenai objek yang diteliti.

2. Kuesioner

Adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disusun oleh penulis kemudian disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Studi dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian dalam rangka memperoleh informasi terkait objek.

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran dan Roger (2017:53), “populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana penelitian ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel)”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 117 Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

Tabel 3.3

Jumlah Populasi Guru SD PNS Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Wilayah Sukarame		
No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	43
2	Perempuan	74
Total Pegawai		117

Sumber : UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:131). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada populasi misalkan subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua karena penelitiannya merupakan penelitian populasi sedangkan jika subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau lebih. Berdasarkan

jumlah populasi maka sampel pada penelitian ini dapat ditemukan dengan menggunakan rumus Slovin, Sanusi (2011:101) dalam (Martina,2017).

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

Keterangan Rumus:

n = Ukuran sampel

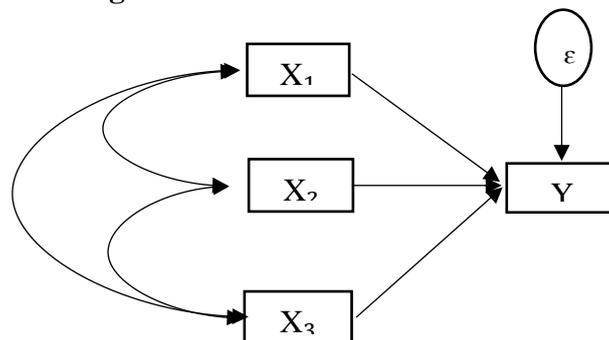
N = Ukuran populasi

e = Toleransi ketidak telitian (dalam persen) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan yaitu 10%.

$$\frac{117}{1 + 117 \times (0,1^2)} = 53,9170$$

n = 53,9170 dibulatkan menjadi 54 responden. Sehingga jumlah sampel yang bisa dijadikan penelitian ini yaitu 54 orang guru sekolah dasar. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sample random sampling* (sampel acak sederhana) merupakan kasus khusus, karena jumlah elemen populasi harus diketahui dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi subjek sampel dalam (Christina, 2015).

3.3 Model/Paradigma Penelitian



Gambar 3.2
Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Pelatihan

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

e = Faktor lain yang tidak diteliti

3.4 Teknik Analisis Data

Untuk melihat ketepatan alat ukur penelitian berupa kuesioner, sebelum digunakan dalam penelitian dilakukan uji coba kuesioner untuk melihat validitas dan reabilitas alat ukur penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan. Hasil suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dan hasil penelitian dikatakan reliabel, apabila terdapat kesamaan data dalam rentang waktu yang berbeda.

1. Uji Validitas

Dalam (Ananta Wirakma Tungga A, 2014), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (PPM).

Kriteria pengujian validitas

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 22.

2. Uji Reliabilitas

Dalam (Ananta Wirakma Tungga A, 2014), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Realibilitas melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel dependen dan independen. Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 22.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka keputusannya adalah:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan reliabel.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut gugur (tidak reliabel).

3.4.2 Analisis Terhadap Kuesioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala likert* untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Dalam (Christina, 2015), *skala likert* dirancang agar responden dapat menyatakan sikapnya seberapa kuat ia setuju dan tidak setuju atas suatu pernyataan tertentu. Sikap-sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4

Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pertanyaan Positif

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

Tabel 3.5

Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pertanyaan Nrgatif

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

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

$$X = 1 + \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah Presentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban/Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara rumus sebagai berikut:

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

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini menggunakan metode *Successive Interval*. Dalam *skala likert* jenis ordinal hanya menunjukkan peringkat saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang berskala interval. Adapun langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive interval* sebagai berikut:

1. Perhatikan banyaknya F (Frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada F (Frekuensi) oleh banyaknya responden (n), sehingga diperoleh $P_i = F_i/n$. Kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternative jawaban responden tersebut.

3. Jumlah P (Proporsi) secara berurutan untuk setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif ($P_{ki} = \sum_{j=1}^k P_j$) untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku, sehingga kita bisa menemukan nilai Z untuk setiap kategori.
5. Hitung SV (scala value = nilai skala), dengan rumus yaitu:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Nilai-nilai untuk density diperoleh dan tabel ordinal distribusi normal baku.

6. Melakukan transformasi nilai skala (transformed skala value) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus yaitu:

$$Y = SV + |SV_{\min}|$$

Dengan catatan, SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Hal tersebut sejalan dengan salah satu tujuan penelitian dibidang pengetahuan social, yaitu untuk mengetahui adanya hubungan kausal.

Menurut Fraenkel dan Wallen (2006:340) dalam (Turyandi, 2019), menyatakan bahwa analisis jalur digunakan untuk menguji kemungkinan dari suatu hubungan sebab akibat diantara tiga variabel atau lebih.

Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara

bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukan analisis jalur ini adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

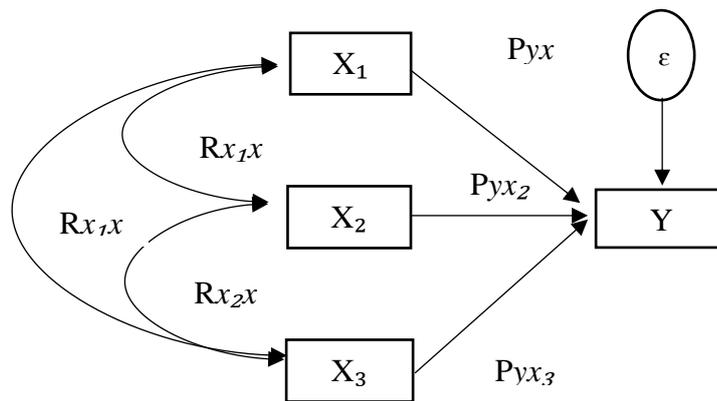
Sebelum menggunakan analisis jalur harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal tersebut diagram jalur yang sederhana dan diagram jalur yang lebih kompleks.

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap pengaruh dependent.
5. Menghitung $R_y (X^1 \dots X^K)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji T.

Adapun formula Jalur Analisis (Path Analysis) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram analisis jalur (path analysis)
2. Menghitung koefisiensi jalur (β)
3. Menghitung koefisiensi korelasi (R)



Gambar 3.3

Diagram Jalur Analisis (Path Analysis)

Tabel 3.6

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X_1, X_2, X_3 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1	Budaya Kerja	
a.	Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(P_{yX_1}) (P_{yX_1})$
b.	Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	$(P_{yX_1}) (R_{X_1X_2}) (P_{yX_2})$
c.	Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3	$(P_{yX_1}) (R_{X_1X_3}) (P_{yX_3})$
	Pengaruh X_1 total terhadap Y	a+b+c...(1)
2	Pelatihan	
d.	Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(P_{yX_2}) (P_{yX_2})$
e.	Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	$(P_{yX_2}) (R_{X_1X_2}) (P_{yX_1})$
f.	Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3	$(P_{yX_2}) (R_{X_2X_3}) (P_{yX_3})$
	Pengaruh X_2 total terhadap Y	d+e+f...(2)
3	Lingkungan Kerja	
g.	Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	$(P_{yX_3}) (P_{yX_3})$
h.	Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1	$(P_{yX_3}) (R_{X_1X_3}) (P_{yX_1})$
i.	Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2	$(P_{yX_3}) (R_{X_2X_3}) (P_{yX_2})$
	Pengaruh X_3 total terhadap Y	g+h+i...(3)

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS for Windows 22.

3.4.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Silmutan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikan. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikan (sig). Cara yang paling mudah dengan uji signifikansi, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05 maka diterima
- Jika nilai sig. > 0,05 maka ditolak

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

Kriteria Hipotesis Secara Simultan (Uji F):

$H_0: \beta^1 = \beta^2 = \beta^3 = 0$ Tidak ada pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

$H_a: \beta^1 \neq \beta^2 \neq \beta^3 \neq 0$ Ada pengaruh budaya kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

Kriteria sebagai berikut:

- $H_a =$ jika signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima
- $H_a =$ jika signifikan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Dengan kriteria ini menunjukkan bahwa secara silmutan (bersama-sama) variabel budaya kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Uji t (Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05 maka diterima
- Jika nilai sig. > 0,05 maka ditolak

Dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($n-k$) maka:

Kriteria Hipotesis Secara Parsial (Uji T):

$H_0 1 : \beta^1 = \beta\beta_0$ secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

$H_0 1 : \beta^1 \neq \beta\beta_0$ secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

$H_0 2 : \beta^2 = \beta\beta_0$ secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

Ho 2: $\beta^2 \neq \beta\beta_0$ secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

Ho 3 : $\beta^3 = \beta\beta_0$ secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

Ho 3: $\beta^3 \neq \beta\beta_0$ secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Guru SD PNS di UPTD Pendidikan Wilayah Sukarame.

Kriteria sebagai berikut:

- Terima Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Tolak Ho jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS for Windows 22.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian seperti tahapan diatas maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif. Dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang diterapkan dapat diterima atau ditolak.