

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur dan pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan.

Sugiyono (2005:10) menyatakan bahwa *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada dibuktikan melalui pengujian hipotesa.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungan antara variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) serta pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang Jl. Basuki Rahmad No:100 Malang. Lokasi tersebut dipilih dengan berbagai pertimbangan, pertama lokasi penelitian berada di Kota Malang sehingga memudahkan dalam melakukan pengambilan data dan informasi yang dibutuhkan, kedua PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sebagai salah satu area pelayanan yang memiliki wilayah yang luas dan dianggap

mampu memberikan kontribusi yang cukup maksimal bagi para pelanggannya.

C. Variabel dan Pengukuran

1. Konsep

Singarimbun (2006:33), menjelaskan bahwa konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian keadaan kelompok/individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Nazir (1999:123), menyatakan bahwa sebuah konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang jelas.

Dari judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja” dapat diketahui bahwa ada tiga (3) konsep yang terkandung dalam judul tersebut, yaitu:

a. Konsep Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan suatu usaha menyalurkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

b. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada pada diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri maupun oleh kekuatan luar dan dapat memacu individu untuk mau bekerja dengan semangat dan antusias demi pemuasan kebutuhan serta tercapainya tujuan tertentu.

c. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Variabel

Arikunto (2006:99), menyatakan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Singarimbun (2006:41), menyebutkan agar konsep-konsep diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan dengan mengubah menjadi variabel, berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai.

Dalam penelitian, variabel dibedakan dalam dua macam sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Arikunto (2006:101), menjelaskan bahwa variabel dibedakan menjadi variabel bebas atau variabel independen (X) yakni variabel yang mempengaruhi atau sebagai variabel penyebab dan variabel terikat atau dependen (Y) yakni variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat. Adapun dalam penelitian ini variabel bebas yaitu penempatan kerja Karyawan (X_1), Motivasi Kerja Karyawan (X_2), sedangkan variabel terikat dari konsep prestasi kerja adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (2006:37), definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Pada penelitian ini untuk memperjelas konsep, diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang

telah ada dan untuk membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Penempatan Kerja Karyawan

Penempatan kerja merupakan suatu usaha menyalurkan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, dan sikap karyawan. Pada konsep penempatan kerja terdapat variabel penempatan kerja karyawan (X_1) dengan empat (4) indikator yaitu pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap.

b. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, sehingga dengan adanya motivasi seseorang akan merasa terangsang untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan prestasi karyawan tersebut. Pada konsep motivasi kerja terdapat variabel motivasi kerja karyawan (X_2) dengan lima (5) indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan motivasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada konsep prestasi kerja terdapat variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan tiga (3) indikator kuantitas, kualitas dan waktu.

Konsep, variabel, indikator serta item pada penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
konsep, variabel, indikator dan item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Penempatan Kerja	Penempatan Kerja Karyawan (X_1)	1. Pengetahuan	1. Penempatan sesuai dengan latar belakang pendidikan 2. Paham tentang prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan
		2. Ketrampilan	1. Penempatan sesuai dengan ketrampilan 2. Selalu mempelajari tugas yang diberikan dengan baik 3. Dapat menerapkan teknik yang dikuasai serta dapat menggunakan peralatan yang tersedia di perusahaan
		3. Kemampuan	1. Penempatan sesuai dengan kemampuan 2. Paham tentang prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan serta cekatan dalam melaksanakan tugas (menyelesaikan pekerjaan)

Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (X_2)	4. Sikap	<ol style="list-style-type: none"> Selalu mematuhi peraturan perusahaan serta kesediaan untuk ditempatkan Menyukai posisi pekerjaan sekarang Berani mengambil keputusan untuk keadaan yang mendesak
		1. Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan
		2. Kebutuhan Rasa Aman	<ol style="list-style-type: none"> Adanya jaminan kesehatan kerja Tersedianya pensiunan dan jaminan hari tua Adanya kepastian kerja (kepastian untuk tidak di PHK) .
		3. Kebutuhan Sosiologis	<ol style="list-style-type: none"> Bersosialisasi dan bermasyarakat serta dapat bekerjasama dengan atasan Bersosialisasi dan bermasyarakat serta dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja
		4. Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan penghargaan diri, pengakuan, penghormatan.
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> Terpenuhinya pengembangan potensi diri dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki Kebutuhan untuk mengembangkan karir di perusahaan.
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan(Y)	1. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> Dapat menyelesaikan tugas sesuai target Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten sesuai standar
		2. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan
		2. Waktu	<ol style="list-style-type: none"> Dapat menyelesaikan tugas sebelum waktu (lebih cepat dari standar yang telah ditentukan) Menyelesaikan tugas tepat waktu

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2005:73), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan tau pertanyaan.

Jawaban setiap item dari tanggapan responden mempunyai tingkat dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Skor Jawaban Responden dan Interval Kelas Skala Likert

No.	Jawaban Responden	Skor	Interval Kelas
1.	Sangat Setuju (SS)	5	> 4,2 - 5
2.	Setuju (S)	4	>3,4 - 4,2
3.	Ragu-ragu (R)	3	>2,6 - 3,4
4.	Tidak Setuju (TS)	2	>1,08 - 2,6
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1 - 1,08

Interval kelas skala Likert diatas menunjukkan tingkatan baik atau tidaknya jawaban yang diberikan oleh responden.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Singarimbun (2006:152), populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Hal yang serupa juga disampaikan oleh Arikunto (2006:108), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, jika jumlah populasi objek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi yang ada. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini semua populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang berjumlah 74 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer dan data sekunder, lebih jelasnya, dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuisioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan penempatan kerja, motivasi kerja serta prestasi kerja kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian yang berupa data-data bagian personalia, yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan serta bisa juga yang berasal dari literatur dan internet.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode atau cara sebagai berikut:

a. Menyebarkan Kuesioner

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh responden (daftar pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti. Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis.

b. Mencatat Dokumentasi

Dokumen yaitu data yang dikumpulkan melalui instrumen. Dokumen biasanya berupa informasi tentang sejarah berdiri dan perkembangan perusahaan, penempatan karyawan, struktur organisasi, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan catatan lain yang mendukung data penelitian.

Instrumen untuk mengetahui hubungan antara penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian sangat diperlukan untuk membantu penulis dalam memperoleh data yang relevan. Menurut Arikunto (2006:150) Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.”

Instrumen atau alat yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

b. Alat Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil atau bolpoin yang difungsikan untuk mencatat langsung data yang diperlukan. Data yang diperlukan berasal dari penelitian sebelumnya.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Singarimbun (2006:122), validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2005:109), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang hendak diukur. Jadi, uji validitas ini digunakan untuk mengetahui itemnya yang tersaji dalam kuesioner yang benar-benar mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas dilakukan dengan Rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2006:146), yaitu:

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y
- x = skor item x
- y = skor item y
- n = jumlah subyek penelitian

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reliabilitas juga perlu dilakukan pada instrumen penelitian, yaitu kuesioner. Menurut Acok dalam Singarimbun (2006:140), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sugiyono (2005:267), mengutarakan bahwa instrumen yang reliabel berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (2006:154), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Arikunto (2006:171), mengemukakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus *Alpha Conbrach*, sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Telah dijelaskan sebelumnya mengenai uji validitas dan reliabilitas, valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan indeks korelasi *product moment* Pearson. Reliabel atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Alpha Conbrach*. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1), Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Probabilitas	Keterangan
1.	$X_{1.1}$ - X_1	0,485	0,000	Valid
2.	$X_{1.2}$ - X_1	0,330	0,004	Valid
3.	$X_{1.3}$ - X_1	0,402	0,000	Valid
4.	$X_{1.4}$ - X_1	0,689	0,000	Valid
5.	$X_{1.5}$ - X_1	0,668	0,000	Valid
6.	$X_{1.6}$ - X_1	0,465	0,000	Valid
7.	$X_{1.7}$ - X_1	0,641	0,000	Valid
8.	$X_{1.8}$ - X_1	0,629	0,000	Valid
9.	$X_{1.9}$ - X_1	0,702	0,000	Valid
10.	$X_{1.10}$ - X_1	0,529	0,000	Valid
11.	$X_{2.1}$ - X_2	0,568	0,000	Valid
12.	$X_{2.2}$ - X_2	0,697	0,000	Valid
13.	$X_{2.3}$ - X_2	0,514	0,000	Valid

14.	$X_{2.4} - X_2$	0,648	0,000	Valid
15.	$X_{2.5} - X_2$	0,510	0,000	Valid
16.	$X_{2.6} - X_2$	0,832	0,000	Valid
17.	$X_{2.7} - X_2$	0,826	0,000	Valid
18.	$X_{2.8} - X_2$	0,718	0,000	Valid
19.	$X_{2.9} - X_2$	0,740	0,000	Valid
20.	$Y_1 - Y$	0,794	0,000	Valid
21.	$Y_2 - Y$	0,910	0,000	Valid
22.	$Y_3 - Y$	0,977	0,000	Valid
23.	$Y_4 - Y$	0,914	0,000	Valid
24.	$Y_5 - Y$	0,960	0,000	Valid
Koefisien Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>) (X_1) = 0,757				Reliabel
Koefisien Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>) (X_2) = 0,837				Reliabel
Koefisien Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>) (Y) = 0,940				Reliabel

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui bahwa semua indikator untuk variabel Penempatan Kerja Karyawan (X_1), Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat probabilitas 0,000, kecuali indikator $X_{1.2} - X_1$ mempunyai tingkat probabilitas 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha < 0,05$), sehingga keseluruhan indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* Penempatan Kerja Karyawan (X_1) diperoleh 0,757, Motivasi Kerja Karyawan (X_2) sebesar 0,837 dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,940 dimana koefisien semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan indikator.

H. Analisis Data

Menurut Singarimbun (2006:217), analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan bagian yang penting dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis data tersebut nantinya akan dirumuskan suatu pemecahan masalah dan kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini adalah

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan/menggambarkan karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentase dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang telah diperoleh pada masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial adalah metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis Inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari karyawan yang diteliti, hal ini untuk mempermudah mengolah data yang terwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Analisis Inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda (*Multiple Regresional Test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas penempatan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

Rumus yang digunakan untuk mengukur persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien variabel bebas

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

e = Standard error

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan atau bersamaan. Menurut Hasan (2006:107), rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F : F_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F_{tabel}

- R^2 : Determinasi
k : Jumlah variabel bebas
n : Banyaknya subyek penelitian

Untuk mencari nilai R digunakan rumus:

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

- $b_{1,2}$: Koefisien regresi
 $x_{1,2}$: Skor item variabel $x_{1,2}$
y : Skor item variabel y

Berdasarkan rumus diatas,hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : secara simultan, variabel penempatan kerja karyawan(X_1), motivasi kerja karyawan (X_2), tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja karyawan).

H_1 : secara simultan, variabel penempatan kerja karyawan (X_1), motivasi kerja karyawan (X_2), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilihat dari nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig F} \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel penempatan kerja karyawan (X_1), motivasi kerja karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas penempatan kerja karyawan (X_1) dan motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y), sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada. Menurut Hasan (2006:108), rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah:

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi ke-1 (parameter yang diukur)

$Se(b_i)$ = standar error dari koefisien arah regresi b_i

Berdasarkan rumus diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : secara parsial, variabel penempatan kerja karyawan (X_1), motivasi kerja karyawan (X_2), tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

H_1 : secara parsial, penempatan kerja karyawan (X_1), motivasi kerja karyawan (X_2), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilihat dari nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig } F \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan kerja karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Nilai signifikansi variabel motivasi kerja karyawan (X_2) $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig } F \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

