

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan diatas, maka tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, realiebel) serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Bangun Karya Indah.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Bangun Karya Indah. Untuk mendapatkan data tentang penempatan pegawai dan lingkungan kerja pegawai pada PT. Bangun Karya Indah, peneliti menggunakan instrument penelitian dalam hal ini berbentuk kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bangun Karya Indah yang beralamat di Jl. Latumenten III, No.63, Kel Jelambar, Kec. Grogol Petamburan, Jakarta Barat.

Adapun alasan Peneliti memilih tempat di PT. Bangun Karya Indah adalah menurut hasil pengamatan peneliti pada saat melakukan observasi, peneliti juga melihat bahwa pada PT. Bangun Karya Indah juga memiliki

penempatan pegawai yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, terhitung mulai awal bulan September sampai dengan akhir bulan Desember tahun 2014. Waktu tersebut diambil karena dianggap waktu yang paling efektif untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas. Kerlinger mengemukakan bahwa, “metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sample yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel”⁶⁰.

Metode penelitian ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai (variabel X_1) dan lingkungan kerja (variabel X_2) terhadap kinerja (variabel Y).

⁶⁰Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta. 2004), h.71

D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”⁶¹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bangun Karya Indah, sedangkan populasi terjangkaunya sebanyak 79 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling* atau teknik acak proporsional, dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner. Penentuan sampel merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5% banyaknya sampel 65 pegawai. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih dan dijadikan sampel.

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel
(Proportional Random Sampling)

Divisi	Officer Staff	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Personalia	9	$9/79 \times 65$	7
Teknik	35	$35/79 \times 65$	29
Pengembangan Usaha	12	$12/79 \times 65$	10
Real Estate	5	$5/79 \times 65$	4
Alat Berat	5	$5/79 \times 65$	4
Audit dan Mutu	5	$5/79 \times 65$	4
Keuangan	8	$8/79 \times 65$	7
Total	79		65

Sumber: Data diolah peneliti

⁶¹Suharsimi Arikunto. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002), h. 108

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Variabel Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dan juga disepakati bersama yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang ada sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kinerja diukur dengan menggunakan data sekunder yang diambil dari PT. Bangun Karya Indah, periode bulan Juli sampai dengan bulan Desember tahun 2014.

Data penelitian kinerja diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai kinerja pada pegawai yang dapat mencerminkan pada indikator-indikator dalam penelitian kinerja yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, kehadiran, , inisiatif dan loyalitas.

2. Variabel Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang meliputi pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan dan warna serta tata ruang kerja yang dapat dilihat secara fisik dan

dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja fisik merupakan persepsi atau penilaian yang diukur dengan menggunakan kuesioner skala Likert dan datanya berupa data primer. Lingkungan kerja fisik memuat beberapa indikator yaitu pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan dan warna.

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Kisi-kisi instrumen lingkungan kerja fisik yang disajikan pada bagian ini terdiri atas dua kisi-kisi instrument yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Kisi-kisi intrumen yang diuji cobakan bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan analisa butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang valid dikeluarkan atau diperbaiki untuk diuji coba ulang kembali, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrument untuk melihat kembali validitas berdasarkan kisi-kisi. Jika butir pertanyaan dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrument yang terakhir ini menjadi final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Berikut ini adalah kisi-kisi instrument yang diuji cobakan yang mencerminkan indikator-indikator variabel lingkungan kerja dan dapat dilihat pada tabel III.2 :

Tabel III.2
Tabel Instrumen Variabel X₂
(Lingkungan Kerja Fisik)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Sesudah Uji Coba	
		+	-		+	-
Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan	17,18	6,7		15,16	6,7
	Temperatur	1,14	2,3,13		1,12	2,3,11
	Sikulasi Udara	4,5	15,16		4,5	13,14
	Kebisingan	8,9	19,20		8,9	17,18
	Warna	12,21	23	10,11,22	10,19	20

Sumber: Data diolah peneliti

Dan untuk mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variabel X₂
(Lingkungan Kerja Fisik)

Pilihan jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah peneliti

d. Validasi Instrumen Lingkungan Kerja

Proses pengembangan instrumen lingkungan kerja dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk skala likert sebanyak 30 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrument untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrument, konsep ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing terlebih dahulu berkaitan dengan validitas konstruksinya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dari variabel X_2 (lingkungan kerja). Setelah disetujui kemudian instrument ini akan diujicobakan, dimana ujicoba responden pada penelitian ini adalah pegawai PT. Krazu Nusantara sebanyak 30 orang. Proses validasi dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu, validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁶²:

$$r_{it} = \frac{\sum xi . xt}{\sqrt{(\sum xi^2)(\sum xt^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

⁶²Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 217.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Berdasarkan perhitungan uji instrumen uji coba, maka dari 23 pernyataan yang diuji cobakan, terdapat 3 butir pernyataan yang drop dan pernyataan yang valid dan dapat digunakan hanya 20 butir pernyataan.

Selanjutnya peneliti menghitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁶³

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{ii} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)
- $\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir
- S_t^2 : Varian skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus :⁶⁴

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

- S_i^2 : Varians butir
- $\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal
- $(\sum X)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan
- X : Skor yang dimiliki subyek penelitian
- n : Banyaknya subyek penelitian

⁶³Riduwan dan Engkos Achamd Kuncoro, *Op. Cit*, h. 221

⁶⁴*Ibid.*

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

3. Variabel Penempatan Pegawai (X_1)

a. Definisi Konseptual

Penempatan pegawai adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan seseorang posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan keterampilan. jadi setelah melakukan penyeleksian, perusahaan dapat menentukan posisi yang tepat bagi pegawainya.

b. Definisi Operasional

Untuk mengukur variabel penempatan pegawai digunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert beberapa butir pertanyaan yang mencerminkan indikator Penempatan Pegawai yaitu kesesuaian pendidikan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan.

c. Kisi-kisi Instrumen Penempatan Pegawai

Kisi-kisi instrument penempatan pegawai yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk uji coba dan juga digunakan sebagai kisi-kisi instrument final. Kisi-kisi instrument penempatan pegawai dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Tabel Instrumen Variabel X₁
(Penempatan Pegawai)

Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Sesudah Uji Coba	
	+	-		+	-
Pendidikan	2,3,14	1,15	16	2,3,14	1,15
Pengalaman	4,5,19	6,18	17	4,5,17	6,16
Keterampilan	8,9,10,20	7,21,22	23	8,9,10,18	7,19,20
Pengetahuan	24,12,13	25,26,11		12,13,21	11,22,23

Sumber: Data diolah peneliti

Dan untuk mengisi instrument penelitian yang telah disediakan alternative jawaban dari setiap **butir** pernyataan dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.5
Skala Penilaian Variabel X₁
(Penempatan Pegawai)

Pilihan jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah peneliti

d. Validasi Instrumen Penempatan Pegawai

Proses pengembangan **instrumen** penempatan pegawai dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk skala likert sebanyak 30 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variabel

penempatan pegawai seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrument untuk mengukur variabel penempatan pegawai.

Tahap berikutnya adalah konsep instrument, konsep ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing terlebih dahulu berkaitan dengan validitas konstruksinya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur dimensi dari variabel X_1 (penempatan pegawai). Setelah disetujui kemudian instrument ini akan di ujicobakan, dimana ujicoba responden pada penelitian ini adalah pegawai PT. Krazu Nusantara sebanyak 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu, validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Berdasarkan hasil perhitungan instrumen uji coba, maka dari 26 pernyataan yang diujicobakan, terdapat 3 butir pernyataan yang drop dan pernyataan yang valid dan dapat digunakan hanya 23 butir pernyataan.

Selanjutnya peneliti menghitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir

S_t^2 : Varian skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

S_i^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

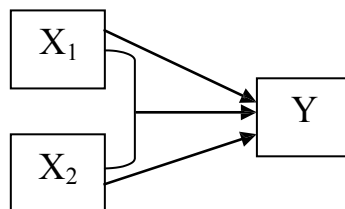
X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan r_{ii} sebesar 0,902. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel penempatan pegawai.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu:



Keterangan :

X1 = Variabel Bebas (Penempatan Pegawai)

X2 = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 5$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 5$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai $Tolerance < 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $Tolerance > 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (kinerja)

X_1 = variabel bebas pertama (penempatan pegawai)

X_2 = variabel bebas kedua (lingkungan kerja)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (penempatan pegawai)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (lingkungan kerja)

dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel penempatan pegawai dan lingkungan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel penempatan pegawai dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1) $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel penempatan pegawai tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja.

- 2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$