BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2) yaitu "cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Metode ini ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.8.1 Lokasi Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini di PT Summit Adyawinsa Indonesia yang berlokasi di Jl. Pangkal Perjuangan (By Pass), No. 98 Tanjung Mekar, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat.

3.8.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian, waktu yang digunakan peneliti untuk melalakukan penelitian dengan rincian berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

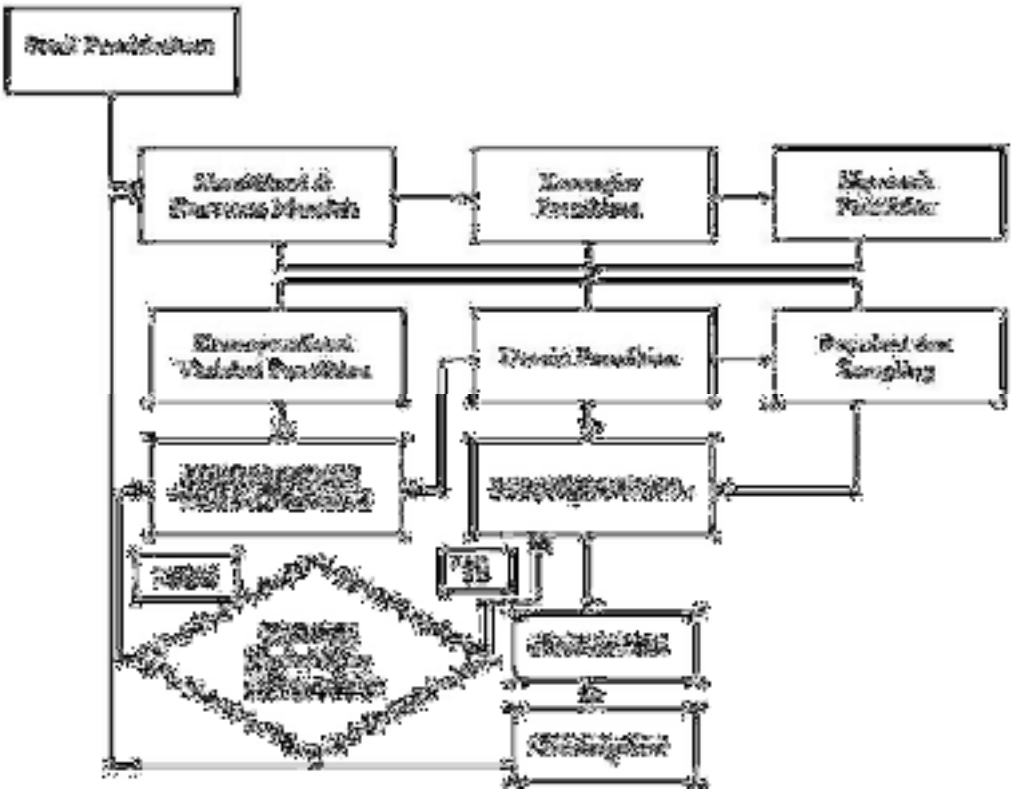
No	Kegiatan	Waktu Penelitian						
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penulisan Proposal Skripsi							
2	Perbaikan proposal skripsi							
3	Seminar proposal							
4	Pengumpulan data							
5	Analisis data							

6	Penulisan skripsi							
7	Perbaikan skripsi							
8	Sidang skripsi							

Sumber*: Hasil Olah Penulis, 2021*

3.3 Desain Penelitian

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian oleh penulis, digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian
Sumber: *Buku panduan skripsi UBP (2021)*

Gambar 3.1 diatas menjelaskan tentang tahapan-tahapan ynag dilakukan dalam penelitian. Tahap pertama yang dilakukan studi pendahuluan pada objek penelitian, yaitu pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia, peneliti melakukan observasi dengan mengamati masalah yang terjadi di lapangan terkait bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan pada PT. Summit Adyawinsa Indonesia. Tahap selanjutnya, menentukan identifikasi masalah

yang ada pada latar belakang sebagai dasar dalam membuat kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Apabila tahapan telah dilakukan, dibuatlah suatu desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian. Kemudian, penulis perlu melakukan konseptualisasi atas variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa literatur dan studi pustaka yang sesuai, untuk kemudian variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional.

Selanjutnya setelah dibuat desain penelitian, harus menentukan populasi dan kemudian menentukan sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Dari jumlah sampel yang telah diketahui dapat diperoleh data-data dari para responden untuk kemudian dikumpulkan dan dianalisis melalui Analisis Jalur atau Path Analysis. Namun, sebelum dilakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul dari para responden dilakukan uji validitas terlebih dahulu, bila valid maka data tersebut dapat dianalisis, sedangkan jika tidak valid bisa dipertimbangkan apakah akan tetap diikutkan dalam analisis atau kembali merujuk pada definisi variabel penelitian secara operasional.

3.4 Definisi Operasional Variabel

1. Proses rekrutmen

   Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Marwansyah, 2016:106)

   Untuk mengukur proses rekrutmen di PT. Summit Adyawinsa Indonesia digunakan indikator dari Sudiro (2015) ada 6 dimensi proses rekrutmen yaitu (1) Proses Rekrutmen (2) Metode Rekrutmen (3) Persyaratan Rekrutmenn (4) Tujuan Rekrutmen (5) Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Rekrutmen (6) Hasil Rekrutmen.

   Cara mengukur proses rekrutmen di di PT. Summit Adyawinsa Indonesia digunakan skala Likert dengan skor tertinggi yaitu 5 (sangat baik) dan terendah 1 (sangat tidak baik).

2. Seleksi

   Menurut Veithzal Rivai, (2011:159) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

   Untuk mengukur seleksi di PT. Summit Adyawinsa Indonesia digunakan indikator dari Rivai dan Ella (2010:61) ada 7 dimensi seleksi yaitu (1) penerimaan pendahuluan (2)

tes-tes penerimaan (3) wawancara seleksi (4) pemeriksaan referensi (5) evaluasi medis (6) wawancara atasan langsung (7) keputusan penerimaan

Cara mengukur seleksi di di PT. Summit Adyawinsa Indonesia digunakan skala Likert dengan skor tertinggi yaitu 5 (sangat baik) dan terendah 1 (sangat tidak baik).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur kinerja karyawan di PT Summit Adyawinsa Indonesiadigunakan indicator dari Mangkunegara (2013:75) ada 4 dimensi yaitu (1) kualitas kerja (2) kuantitas kerja (3) keandalan (4) sikap.

Cara mengukur kinerja karyawan di di PT. Summit Adyawinsa Indonesia digunakan skala Likert dengan skor tertinggi yaitu 5 (sangat baik) dan terendah 1 (sangat tidak baik).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Proses Rekrutmen	1. Proses rekrutmen	a. Analisis jabatan b. Uraian jabatan c. Persyaratan jabatan d. Penilaian jabatan	likert	1 2 3 4
	2. Metode rekrutmen	a. Metode tertutup b. Metode terbuka		5 6
	3. Persyaratan rekrutmen	a. Syarat kualifikasi		7
	4. Tujuan rekrutmen	a. Calon karyawan memenuhi syarat b. Stratergi, wawasan dan nilai perusahaan c. Upaya perekrutan d. Menciptakan kesempatan kerja		8 9 10 11
	5. Penentuan jumlah dan kualifikasi	a. Jumlah calon karyawan yg dibutuhkan		12
	6. Hasil rekrutmen	a. Pencapaian rekrutmen		13
Seleksi	1. Penerimaan pendahuluan	a. Proses dasar seleksi		1

	2. Tes-tes penerimaan	a. Interview b. Tes psikologi c. Pusat peneliaian d. Biodata e. grafologi		2 3 4 5 6
	3. wawancara seleksi	a. percakapan formal		7
	4. Pemeriksaan referensi	a. *Personal references* b. *Employment references*		8 9
	5. Evaluasi medis	a. Tes Kesehatan		10
	6. Wawancara atasan langsung	a. Percakapan formal untuk penerimaan final		11
	7. Keputusan penerimaan	a. Hasil seleksi		12-13
Kinerja Karyawana	1. Kualitas kerja	a. Ketepatan b. Keterampilan c. Ketelitian d. Perkembangan	likert	1 2 3 4
	2. Kuantitas kerja	a. Pencapaian target karyawan		5
	3. Keandalan	a. Kemampuan karyawan b. Inisiatif c. Rajin d. Teliti		6 7 8-9 10-11
	4. Sikap	a. Tanggung jawab b. Kerjasama tim		12 13

Sumber: VX_1 =Sudiro (2011)
VX_2 =Rivai dan Ella (2010)
Y =Mangkunegara (2013)

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.8.1 Populasi Penelitian

Menurut Sudjana (2010:6) Populasi merupakan totalotas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakter tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:135) Populasi menrupakan wilayah wilayah generalisasiyang meliputi obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada PT Summit Adyawinsa Indonesia sebanyak 207 karyawan.

Tabel 3.3
Data Karyawan PT. Summit Adyawinsa Indonesia

No	Departemen	Jumlah
1	Production Stamping	132
2	HRGA	18
3	PPC	39
4	Sales	10
5	Finance & Accounting	8
	Total	207

Sumber: *HRD PT. Summit Adyawinsa Indonesia, 2021*

3.8.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan salah satu bagian dari jumlah mengenai karakteristik berdasarkan populasi yang akan diambil, dalam hal ini penentuan yang akan dipakai menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{(1+N(e)^2)}$$

$$n = \frac{207}{(1+207\ (0{,}05)^2)}$$

$$n = \frac{207}{(1+(0{,}5175)\ )}$$

$$n = 136$$

3.8.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:138), "teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan, terdapat berbagai teknik sampling".

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu "Probability Sampling, dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan proportionate random sampling, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dan berstrata secara proporsional dimana anggota populasinya heterogen (tidak sejenis)".

3.6 Pengumpulan Data Penelitian

3.8.1 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

   Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut Sugiyono (2012:402). Merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan PT Summit Adyawinsa Indonesia.

2. Data Sekunder

   Menurut Sugiyono (2018:213) data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, data yang diberikan biasanya dalam bentuk file dokumen melalui orang lain. Penulis mengumpulkan data melalui (*library research*) atau melihat referensi yang ada didalam buku-buku (*literatur*) yang berhubungan secara langsung dengan penelitian guna mendukung data primer dan mencari sumber dari *web*/internet. Dasar buku yang dicari mengenai pembahasan rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan beserts data pendukung lainnya diperoleh dari objek penelitian itu sendiri yaitu PT Summit Adyawinsa Indonesia.

3.8.2 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa metode atau teknik dalam mengumpulkan data. Metode pengumpulan data penelitian yang telah dilakukan penulis adalah:

1. Studi Perpustakaan (*Library Research*)

   Penulis mengumpulkan data melalui (*library research*) atau melihat referensi yang ada didalam buku-buku (*literatur*) yang berhubungan secara langsung dengan penelitian mengenai pembahasan proses rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan.

2. Observasi

   Menurut pengertian psikologi dalam Arikunto, (2013:194) meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Pengamatan terlebih dahulu dilakukan guna menentukan tempat atau lokasi yang akan diteliti dan meninjau jenis permasalah yang ada, pemilihan tempat penelitian ditentukan dan peniliti mengambil tempat di salah satu perusahaan di kabupaten karawang.

3. Kuisioner

   Menurut Arikunto, (2013:194) “kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui”. Kelebihan menggunakan kuesioner adalah dalam waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa pengaruh orang lain. Sedangkan kelemahan kuesioner adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan yang telah ditentukan dan responden tidak memberi jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya. Kuesioner akan disebarkan di salah satu perusahaan yang ada di kabupaten karawang tepatnya di PT Summit Adyawinsa Indonesia.

4. Alat Ukur

   Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapat dan pandangannya terhadap pertanyaan yang diajukan. dengan skor tertinggi yaitu 5 (sangat baik) dan terendah 1 (sangat tidak baik).

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:148), “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”. Dalam penelitian ini daftar pertanyaan digunakan sebagai instrumen yang berisi pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2018:136), “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tetang fenomena social. Fenomena sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya dijadikan variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrument angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Likert

Proses Rekrutmen	Seleksi	Kinerja Karyawan	Bobot Skor
Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	5
Baik	Baik	Baik	4
Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	3
Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: *Olah data penulis, 2021*

3.8.1 Uji Instrumen

3.8.7.1 Uji Validitas

Ghozali (2013:52) mendeskripsikan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaan atau pernyataannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrument tersebut. Pengujian validitas membutuhkan bantuan penggunaan program SPSS, pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika $rhitung > rtabel$, maka pertanyaan dinyatakan valid

b. Jika $rhitung < rtabel$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini Uji Validitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\,\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\,\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

ZXY = jumlah perkalian antara skor butir dan skor total

ZX = jumlah skor butir

ZY = jumlah skor total

$(ZX)^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir

$(ZY)^2$ = jumlah kuadrat dari skor total

3.8.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2013:47) menyatakan reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu". Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan "menggunakan SPSS dengan memilih menu *analyze*, kemudian pilih submenu *scale*, lalu pilih *reliability analysis*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *ronbach alpha*. Apabila alpha > 0,60 maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

3.8.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas yaitu alat untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kolmogrov Smirnov. Dengan melihat pada grafik distribusi normal serta melakukan pengujian Kolmogrof Smirnov dengan kriteria sebagai berikut:

H0: Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal.

HA: Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis yaitu metode statistik serta pengolahan data dilakukan dengan bantuan menggunakan program SPSS. Program SPSS ini sangat membantu dalam melakukan proses pengolahan data, sehingga hasil olah data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dan terpercaya.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 147) "Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

3.8.2 Rentang Skala

Untuk mendapatkan hasil *survey* pada penelitian ini maka peneliti melakukan pengukuran dengan skala likert dari kuesioner yang telah di bagikan. Menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n.(m-1)}{M}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar:

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

a. Skala penilaian setiap kriteria

   Jumlah yang digunakan sebagai sempel sebanyak 136 orang menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

b. Perhitungan skala

   Skala Terendah meliputi:

   = Skor Terendah x Jumlah Sampel (n)

   = 1 x 136 = 136

   Skala Tertinggi meliputi:

   = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel (n)

   = 5 x 136 = 680

   Sehingga dalam penelitian ini rentang skalanya adalah:

$$RS = \frac{n.(m-1)}{M}$$

$$RS = \frac{136\ (5-1)}{5} = 108{,}8$$

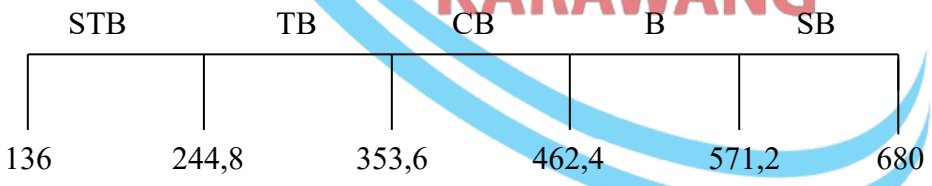
Tabel 3.5
Analisis Rentang Skala.

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Proses Rekrutmen	Seleksi	Kinerja Karyawan
1	136 – 244,8	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	244,8 – 353,6	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	353,6 – 462,4	Cukup baik	Cukup baik	Cukup baik
4	462,4 – 571,2	Baik	Baik	Baik
5	571,2 – 680	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber*: Hasil Olahan Penulis, 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dinilai rentang skala yang selanjutnya bisa digunakan untuk memperkirakan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan Bar Scale (bar skala).

Gambar 3.2
Bar Skala



3.8.3 Transformasi Data

Transformasi data adalah data yang tidak berdistribusi secara normal dan dapat di transformasi agar data tersebut menjadi normal. (Ghazali, 2016). Metode tranformasi data umumnya menggunakan sistem uji MSI (*Method of succesive interval*). Berikut langkah-langkah transformasi data menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:30) dengan menggunakan system uji MSI (*Method of succesive interval*):

1. Perhatikan setiap point jawaban dari kuesioner yang telah di sebarkan.
2. Pada setiap poin ditentukan berapa responden yang memperoleh skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.

3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya respondendan hasilnya disebut dengan proporsi
4. Pada setiap masing-masing proporsi kumulatif perlu menentukan nilai Z dengan menggunkan tabel Distribusi Normal.
5. Pada setiap nilai z perlu memutuskan nilai tinggi densitas (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas).
6. Untuk nilai skala ditentukan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai skala} = \frac{Density\ at\ lower\ limit - Density\ at\ upper\ limit}{Area\ below\ under\ limit - \ Area\ below\ lower\ limit}$$

3.8.4 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:36) Analisis verifikatif adalah metode penelitian digunakan untuk mengetahui dan menguji data dengan menggunakan perhitungan statistic untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut, seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.

3.8.5 Analisis Korelasi

Analisis yang dimaksud adalah untuk menguji keeratan hubungan proses rekrutmen dan seleksi pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:62), "analisis kolerasi PPM (*pearson product moment*) merupakan salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan antara satu variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent)", sedangkan menurut menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = variable independen

y = variable dependen

n = jumlah sampel

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Bila r = +1 atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.6
Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

3.8.6 Teknik Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan "untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung". Tahapan untuk menentukan analisis jalur, sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis.

b. Merumuskan persamaan struktural:

$$Y = pyx1X1 + pyx2 + py \in_1$$

c. Perhitungan koefisien jalur berdasarkan koefisien regresi.

d. Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan substrukturnya dan merumuskan persamaan struktural berdasarkan hipotesa yang diajukan.

e. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang sudah dirumuskan dengan menggunakan persamaan regresi ganda.

f. Menghitung koefisien jalur secara simultan, dengan menguji asumsi statistik secara keseluruhan yang dirumuskan sebagai berikut:

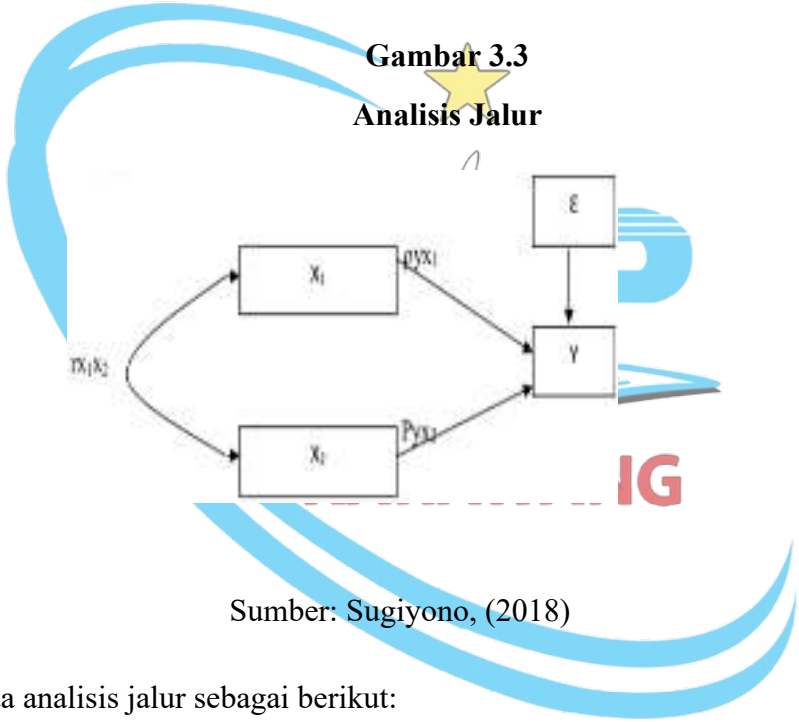
Ho: $pyx1 = pyx2 = 0$ $(tidak\ ada\ pengaruh)$

$H1$: $pyx1 = pyx2 \neq 0$ $(ada\ pengaruh)$

Berdasarkan *theoretical studies* dan deskripsi diatas menghasilkan paradigma penelitian, untuk memudahkan dalam pengujian statistika dengan digambarkan diagram jalur pada gambar 3.6 sebagai berikut:

Gambar 3.3

Analisis Jalur



Sumber: Sugiyono, (2018)

Persamaa analisis jalur sebagai berikut:

$Y = pyx_1 + pyx_2 + €$

Keterangan:

X_1 = rekrutmen

X_2 = seleksi

Y = kinerja karyawan

$rx_1\ x_2$ = Korelasi X1 dan X2

$py x_1$ = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung *X*1terhadap Y

$py x_2$ = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung *X*2 terhadap Y

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, yakni "2 variabel eksogen yaitu proses rekrutmen dan seleksi, serta variabel endogen yaitu Kinerja karyawan, maka disamping pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan epsilon, juga ada hubungan korelatif yakni hubungan antara kedua variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen". Besarnya pengaruh langsung dinyatakan oleh koefisien jalur (*path analysis*) lambangnya (ρ) dan besarnya keeratan hubungan antar variabel dinyatakan oleh keofisien korelasi.

3.8.7 Uji Hipotesis

3.8.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2013:250) menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r2}}$$

Sumber: Sugiyono (2013)

Keterangan:

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Selanjutnya digunakan "distribusi t dengan df = (n-2). Untuk menentukan apakah H_o ditolak atau diterima, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}". Kriteria pengujiannya yaitu:

a. H_o ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_a diterima
b. H_1 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, Ha ditolak

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Statistik:

a. H_0: ρyx1 = 0 (tidak berpengaruh)
b. H_1: ρyx1 ≠ 0 (ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat:

a. H_0: Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
b. H_1: Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Statistik:

a. H_0: ρyx2 = 0 (tidak berpengaruh)
b. H_1: ρyx2 ≠ 0 (ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat:

a. H_0: Seleksi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
b. H_1: Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3.8.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variable terikat (dependen). Apabila hasil uji Fhitung ≥ Ftabel berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Untuk menentukan apakah H0 diterima atau ditolak dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel", kriteria pengujiannya sebagai berikut:

a. Apabila Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak
b. Apabila Fhitung < Ftabel maka H0 diterima

Dalam hal ini berlaku ketentuan sebagai berikut

a. Bila Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak, artinya terdapat hubungan dan pengaruh
b. Bila Fhitung < Ftabel maka H0 diterima, artinya tidak ada hubungan dan pengaruh.

Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan) Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis statistik:

a. H0: ρyx1 = ρyx2 = 0 (tidak ada pengaruh)
b. H1: ρyx1 ≠ ρyx2 ≠ 0 (ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat:

a. H0: rekrutmen dan seleksi secara bersama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. H1: rekrutmen dan seleksi secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.