

## **BAB III**

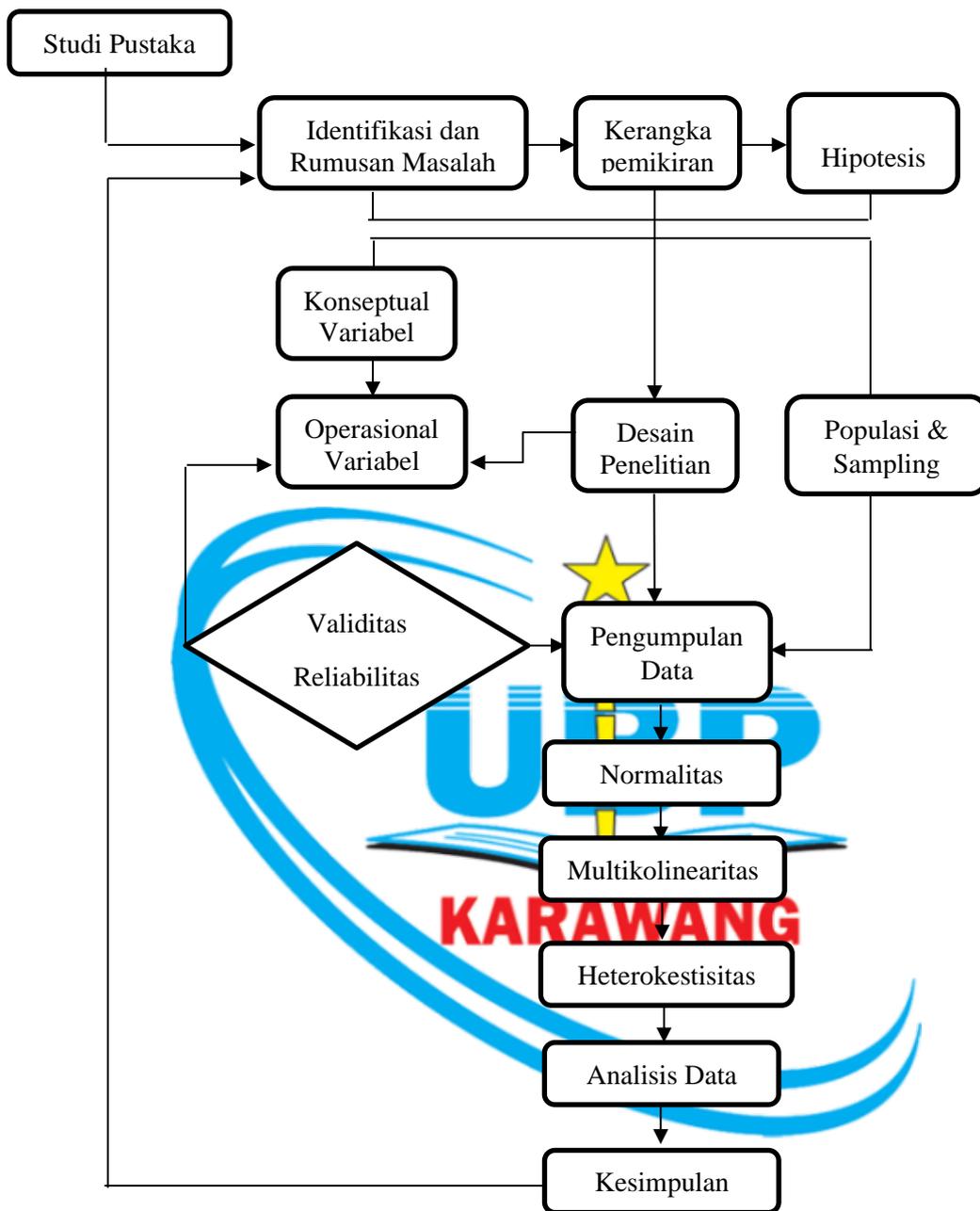
### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai kerangka metodologi. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada paradigma positivis dan digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi dan sampel yang diteliti. Penghimpunan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara statistik. Tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk memeriksa asumsi yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini, dipergunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif dipergunakan untuk menjelaskan karakteristik atau kondisi yang ada, sedangkan metode verifikatif dipergunakan untuk memeriksa kebenaran hipotesis yang telah diajukan serta memberikan gambaran mengenai keadaan variabel yang diteliti, yaitu rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang. Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai dan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang.

Metode statistik yang dipergunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel yang diteliti yakni mempergunakan metode regresi sederhana guna membuktikan pengaruh secara parsial atau individu dan keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Gambar desain penelitian di atas menunjukkan bahwa, tahapan pertama kali yang dilakukan sebelum memulai penelitian ini adalah melakukan observasi, dan wawancara. Menyusun latar belakang penelitian berdasarkan fenomena yang ditemukan. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai dasar dalam pembuatan kerangka berpikir. Membuat kerangka pemikiran sesuai dengan teori peneliti terdahulu yang hasilnya relevan. Membuat hipotesis penelitian yang didapat dari penyusunan kerangka pemikiran.

Membuat desain penelitian sebagai rangkaian dari penelitian. Menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian. Menyusun instrumen penelitian, termasuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Dilakukan untuk mempertimbangkan apakah data tersebut layak untuk dianalisis atau tidak. Mengumpulkan data, dan melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah pada variabel bebas dan variabel terikat terdapat data yang berdistribusi normal atau tidak, uji multikolinearitas untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Melakukan analisis data dengan regresi linear berganda dan kemudian peneliti dapat menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. Ciremai No. 5, Karang Indah, Karangpawitan, Karawang Barat.

#### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada awal Oktober 2022 s.d Juli 2023 dengan mengumpulkan data dan jurnal melalui media internet dan perpustakaan.

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengurusan izin penelitian	■	■	■	■																																								
2	Penulisan proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																
3	Perbaikan proposal													■	■	■	■																												
4	Seminar Proposal																	■	■	■	■																								
5	Perbaikan proposal																					■	■	■	■																				
6	Pengambilan data																									■	■	■	■																
7	Analisis data																													■	■	■	■												
8	Penulisan Skripsi																																	■	■	■	■								
9	Perbaikan Skripsi																																					■	■	■	■				
10	Sidang Skripsi																																								■				

Sumber : Diolah peneliti, 2022

### 3.3 Definisi Variabel dan Operasional Variabel

#### 3.3.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2016:38).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan satu variabel dependen ( $Y$ ). Dalam variabel  $X_1$  adalah rekrutmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang dan  $X_2$  adalah penempatan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, merupakan variabel yang mempengaruhi variabel  $Y$  yaitu kinerja.

## 1. Rekrutmen ( $X_1$ )

### a) Definisi Konseptual Rekrutmen ( $X_1$ )

Menurut Simamora (2015:212), rekrutmen yaitu rangkaian kegiatan yang dilangsungkan guna menemukan yang memiliki motivasi, kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan demi memenuhi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

### b) Definisi Operasional Variabel Rekrutmen ( $X_1$ )

Menurut Simamora (2015:212), rekrutmen ialah sekelompok aktivitas yang dilaksanakan untuk menemukan orang-orang dengan motivasi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk mengisi kekosongan yang ditentukan dalam rencana kepegawaian. Rekrutmen pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Karawang melalui pemerintah pusat dengan cara perekrutan pegawai ASN dan PPPK.

### c) Alat Ukur

Alat ukur mengukur rekrutmen adalah menggunakan pendekatan yang disampaikan oleh Menurut Robert L. Mathis (2013:227) indikator yang mempengaruhi perekrutan diantaranya adanya peraturan yang jelas, persyaratan umum, persyaratan khusus, pengalaman kerja, prestasi kerja, tes kemampuan dan potensi akademik.

### d) Cara Mengukur

Cara mengukur rekrutmen dengan mempergunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5.

## 2. Penempatan Kerja ( $X_2$ )

### a) Definisi Konseptual Penempatan Kerja ( $X_2$ )

Bahri (2019) menjelaskan bahwa penempatan karyawan adalah suatu proses yang melibatkan penempatan individu-individu karyawan pada sejumlah pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh mereka.

### b) Definisi Operasional Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ )

Bahri (2019) mengungkapkan bahwa penempatan karyawan melibatkan penempatan individu-individu karyawan dengan tujuan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Proses penempatan ini didasarkan pada informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan. Penempatan karyawan dilakukan berdasarkan kualifikasi

yang ditetapkan saat rekrutmen CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang dilakukan oleh pemerintah pusat. Hal ini memastikan bahwasanya karyawan ditugaskan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka untuk mencapai efektivitas kerja.

c) Alat Ukur

Alat ukur mengukur penempatan kerja adalah menggunakan teori yang disampaikan oleh Suwatno dan Yuniarsih (2013:117-118) dimensi yang mempengaruhi penempatan kerja yakni pendidikan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja.

d) Cara Mengukur

Cara mengukur penempatan kerja dengan menggunakan skala likert dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5.

3. Kinerja (Y)

a) Definisi Konseptual Kinerja (Y)

Kinerja merupakan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang yang dinyatakan secara keseluruhan sesuai dengan periode tertentu dalam menjalankan kewajibannya. Kinerja ini juga sebagai standar hasil kerjanya serta targetnya yang bisa dicapai karena telah ditentukan dan telah disepakati secara bersama dalam lingkup organisasinya, Wike Pertiwi, (2022).

b) Definisi Operasional Kinerja (Y)

Kinerja merupakan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang yang dinyatakan secara keseluruhan sesuai dengan periode tertentu dalam menjalankan kewajibannya. Kinerja ini juga sebagai standar hasil kerjanya serta targetnya yang bisa dicapai karena telah ditentukan dan telah disepakati secara bersama dalam lingkup organisasinya, Wike Pertiwi, (2022). Kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang mengalami penurunan yang diakibatkan oleh sejumlah faktor salah satunya kurang disiplin nya pegawai terhadap pekerjaan ayng diberikan.

c) Alat Ukur

Alat ukur mengukur kinerja pegawai menggunakan teori yang disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) Dimensi yang mempengaruhi kinerja diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

#### d) Cara Mengukur

Cara mengukur kinerja dengan mempergunakan skala likert dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1.

### 3.3.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan definisi yang menyatakan dengan cara menentukan pemikiran atau gagasan berupa kriteria-kriteria yang dapat diuji secara khusus bagi suatu penelitian menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono dalam (Mukhtazar 2020:45) operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel diperlukan diperlukan peneliti untuk dapat mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Berdasarkan pengertian dari ketiga variabel yang akan diteliti peneliti menetapkan sub-variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai isi item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Berikut ini adalah operasional variabel pada penelitian ini :

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel  
Rekrutmen X<sub>1</sub>**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Rekrutmen	Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. (Mardianto, 2014:8)	Dasar aturan rekrutmen	Rekrutmen pegawai	Ordinal	1
			Kebijakan rekrutmen		2
			Metode		3
			Rekrutmen Pegawai ASN		4
			Rekrutmen PPPK		5
			Proses rekrutmen		6
			Persyaratan umum		7
			Persyaratan khusus		8

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel Lanjutan  
Rekrutmen X<sub>1</sub>**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Rekrutmen	Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. (Mardianto, 2014:8)	Sumber rekrutmen	Berpengalaman	Ordinal	9
			Fresh graduate		10
			Pegawai berprestasi		11
		Metode rekrutmen	Tes kesehatan		12
			Sertifikasi profesi		13
			Tes kemampuan		14
			Latar belakang pendidikan		15

Sumber : Diolah peneliti, 2022

**Tabel 3. 3 Operasional Variabel X<sub>2</sub>  
Penempatan Kerja**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Penempatan Kerja	Penempatan kerja adalah proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (Sunyoto, 2012)	Pendidikan	Latar belakang pendidikan	Ordinal	1
			Pendidikan yang setara		2
		Pengetahuan Kerja	Kemampuan		3
			Keterampilan khusus		4
			Peningkatan kemampuan		5
			Training		6
			Profesional		7
			Pengalaman kerja		8
		Keterampilan kerja	Tantangan pekerjaan		9
			Kesehatan		10
			Keterampilan fisik		11
			Kemampuan bersosialisasi		12
			Tantangan bersosialisasi		13
			Kerjasama		14
			Tanggung jawab		15

Sumber : Diolah peneliti, 2022

**Tabel 3. 4 Operasional Variabel  
Kinerja**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika. (Afandi, 2018:83)	Kualitas Kerja	Kerapihan	Ordinal	1
			Ketelitian		2
			Hasil kerja		3, 4
		Kuantitas Kerja	Kecepatan		5, 6
			Kemampuan		7, 8
		Tanggung jawab	Hasil kerja		9
			Mengambil keputusan		10
		Kerjasama	Jalinan kerjasama		11, 12
			Kekompakan		13, 14
		Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah		15

Sumber : Diolah peneliti, 2022

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini penulis menetapkan populasi sebanyak 54 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013:174), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah populasi atau subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:124) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang.

### 3.4.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2017:84) teknik sampling non-probabilitas ialah metode yang tidak memberikan kesempatan yang sama terhadap setiap anggota populasi. Pada penelitian ini, dipergunakan jenis non-probabilitas sampling yang disebut sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2017:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan metode atau teknik di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Pada studi ini, semua 54 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang akan menjadi sampel, yang juga dikenal sebagai sensus.

Berdasarkan penjelasan di atas, metode non-probabilitas sampling yang dipergunakan pada studi ini yakni sampling jenuh atau sensus. Ini berarti bahwa semua populasi pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang Sebanyak 54 orang diwawancarai dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017:84-85).

## 3.5 Pengumpulan Data Penelitian

### 3.5.1 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian tentang pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang adalah data primer dan sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer ialah sumber data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari obyek penelitian atau responden. Data primer didapat dengan melewati proses wawancara bersama responden, seperti pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Data primer ini dihimpun oleh peneliti sendiri berdasarkan interaksi langsung dengan responden (Sugiyono, 2017:225).

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder mengarah kepada sumber data yang didapatkan secara tidak langsung oleh peneliti, namun melalui dokumen atau pihak lain melalui dan informasi

yang telah ada sebelumnya. Pada penelitian ini, data sekunder bisa ditemukan melalui berbagai dokumen terkait rekrutmen, penempatan kerja (Sugiyono, 2017:225).

Objek penelitian dalam kasus ini dititik beratkan pada masalah pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja dimana pengambilan data secara penyebaran kuisioner kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

### 3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan data serta infomasi langsung di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:145) bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau Interview (wawancara) dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

#### 2. Interview (wawancara)

Menurut Sugiyono (2016:137) menjelaskan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil.

#### 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, Sugiyono (2014:58).

**Tabel 3. 3 Skala Likert**

Skala Likert	Makna			Bobot Skor
	Rekrutmen	Penempatan Kerja	Kinerja	
STS	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju	3
S	Setuju	Setuju	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2014:58)

### 3.5.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (Tersiana, 2018:86). Instrumen yang digunakan peneliti adalah pedoman observasi, pedoman wawancara dan kuesioner.

#### 1. Pedoman Observasi

Pedoman observasi merupakan pedoman penelitian dalam melakukan observasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan subjek penelitian untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya yang mampu memberikan tambahan data penelitian. Pedoman observasi dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan yang tujuannya adalah untuk mengumpulkan data dengan cara menyakan langsung kepada informan yang berkaitan. Kemudian peneliti mencatat semua informasi yang disampaikan oleh informan pada lembar pedoman observasi. Pedoman Wawancara.

#### 2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan tanya jawab antara peneliti dan responden. Pedoman wawancara ini

digunakan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

### 3. Kuesioner (angket)

Merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Menurut Purwanto (2018), kuesioner merupakan instrumen penelitian yang umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variabel penelitian. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik yang dijadikan responden pada suatu variabel penelitian. Tujuan dari pembuatan kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan mendapatkan data dengan validitas dan reliabilitas yang setinggi mungkin.

## 1.6 Analisis Data

### 1.6.1 Rancangan Analisis

#### 1.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) validitas adalah yang menunjukkan bahwa derajat ketepatan yaitu antara data yang sesungguhnya dengan terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Pengujian dilakukan secara statistik dengan bantuan *software SPSS (Statistical Program For Social Science) version 29 for windows*, validitas ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

#### 1.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) yang menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada responden yaitu sebanyak 54 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan kemudian tentukanlah reliabilitasnya.

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $>0,60$ . Sugiyono (2018:220).

Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel, antara lain yaitu :
  - a. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka reliabel, sedangkan
  - b. Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  maka tidak reliabel.

## 1.6.2 Uji Asumsi Klasik

### 1.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik yang digunakan untuk menilai normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan alat program SPSS *version 29 for windows*, yaitu dengan Kolmogorov-Smirnov. Adapun kriteria pengujiannya berikut :

1. Apabila nilai probabilitas lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.

2. Apabila nilai probabilitas lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

### 1.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, Imam Ghozali (2016:103).

Regresi dilakukan dengan bantuan SPSS *versi 29 for windows*. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

### 1.6.2.3 Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Imam Ghozali (2016:134).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan SPSS *versi 29 for windows*. Dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas

dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

Dasar analisis :

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik tertentu membentuk pola yang tertentu yang teratur ( begelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 1.6.3 Transformasi Data

Data yang dikumpulkan memiliki skala ukur ordinal, maka data tersebut harus diubah (transformat) menjadi data interval. Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi penelitian ini menggunakan Methode of Successive Interval (MSI).

Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval (Riduwan dan Kuncoro, 2016:30) adalah sebagai berikut :

1. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang di sebar, setelah di isi dan di tabulasi kemudian di proses dengan mengelompokkan sesuai dengan alternatif jawaban di pandu dengan item pernyataan.
2. Menentukan frekuensi pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut frekuensi.
3. Menentukan proporsi kumulatif, setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif, tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Menentukan nilai z, dengan menggunakan tabel distribusi normal hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

6. Menentukan densitas, tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan koordinat curve normal baku.
7. Menentukan scale value (skala nilai), tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$a. \text{ Nilai Skala (NK)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Uper Limit})}{(\text{Area below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Menentukan transformasi (skala akhir), tentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$Y = NS + K$$

$$K = 1 + [NS \text{ min}]$$

## 1.6.4 Analisis Deskriptif

### 1.6.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah 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. (Sugiyono, 2018:239).

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji statistik umum yang berupa statistik deskriptif. Statistik deskriptif meliputi mean, minimum, maksimum serta standar deviasi yang bertujuan mengetahui distribusi data yang menjadi sampel penelitian. Mean digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi adalah nilai statistika yang digunakan untuk menentukan bagaimana persebaran data dalam suatu sampel dan melihat seberapa dekat data-data tersebut dengan mean atau rata-rata dari sampel tersebut. Maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terbesar data yang bersangkutan. Minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan.

Analisis deskriptif menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

### 1.6.4.2 Analisis Rentang Skala

Untuk menentukan skala prioritas dari setiap variabel yang diukur selanjutnya dihitung skala dari skor yang diukur dengan menggunakan Analisis Rentang Skala (ARS) dengan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Skor penelitian

$$Rs = \frac{54(5-1)}{5} \quad Rs = 43,2 \text{ selisih rentang skala sebesar } 43,2$$

Skala terendah :  $n \times 1 = 54 \times 1 = 54$

Skala tertinggi :  $n \times 5 = 54 \times 5 = 270$

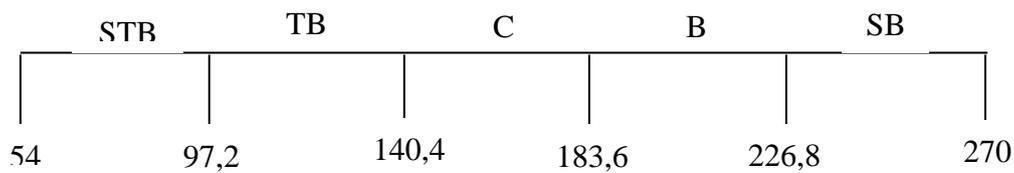
Hasil perhitungan tersebut diatas dapat digambarkan dengan menggunakan tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6**  
**Rentang Skala**

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Rekrutmen	Penempatan Kerja	Kinerja
1	54 - 97,2	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	97,2 - 140,4	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	104,4 - 183,6	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	183,6 - 226,8	Baik	Baik	Baik
5	226,8 - 270	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:93), Diolah 2023

Selanjutnya dapat dijelaskan dengan menggunakan Skala Bar (*Bar Scale*) seperti gambar berikut ini :



**Gambar 3.2**

Bar Scale

Sumber: Sugiyono (2016:93), Diolah 2023

### 1.6.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh atau besarnya dampak rekrutmen terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Selain itu manfaat dari metode ini untuk mengetahui berapa besar dampak dari variabel independen dalam mempengaruhi terhadap variabel dependen. Adapun analisis verifikatif ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.

#### 1.6.5.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2018:20) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai Adjusted  $R^2$ , Koefisien determinasi digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas rekrutmen ( $X_1$ ) dan variabel penempatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ). Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

### 1.6.6 Analisis Regresi Linear Berganda

#### 1.6.6.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018:46) Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap Variabel dependen. dalam penelitian ini peneliti memilih metode analisis Regresi linear berganda, karena Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Untuk variabel independen pada penelitian ini yaitu rekrutmen dan penempatan kerja sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja.

Rumus :

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

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

$\alpha$  : Konstanta dari persamaan regresi

$\beta$  : Koefisien regresi untuk  $X_1$

$\beta$  : Koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  : Rekrutmen

$X_2$  : Penempatan kerja

$\varepsilon$  : error

### 1.6.7 Uji Hipotesis

#### 1.6.7.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:19) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dari  $df = n - K - 1$  diperoleh nilai t tabel, kemudian nilai t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria pengujian:

- t hitung > t tabel atau signifikansi > 0.05.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- t hitung < t tabel atau < 0.05.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.



### 1.6.7.2 Uji f (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:20) uji f digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dengan 0,05. Maka cara yang dilakukan adalah:

- a.  $f_{hitung} > f_{tabel}$  /  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b.  $f_{hitung} < f_{tabel}$  /  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

