

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing-masing variabel. Penelitian kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan pengujian yang kemudian akan menentukan tahapan-tahapan berikutnya, seperti penentuan teknik analisa dan uji statistik yang akan digunakan.

Pendekatan kuantitatif ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka statistik, bukan makna secara kebahasaan dan kulturalnya. Tujuan dari pendekatan kuantitatif ini adalah untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsirkan dan meramalkan hasilnya.¹¹¹

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori

¹¹¹ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal 30

yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.¹¹²

B. Populasi, Sampling, dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah sebuah generalisasi yang mana terdiri dari obyek atau subyek yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan dari sebuah penelitian.¹¹³ Dalam penelitian ini populasinya mencakup karyawan yang ada di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri yang berjumlah 70 orang.

2. Sampling Penelitian

Teknik pengambilan sampel (teknik sampling) adalah teknik yang digunakan untuk mengambil anggota sampel yang merupakan sebagian dari populasi. Teknik sampling digunakan untuk mengambil sampel agar terjamin representatifnya terhadap populasi. Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel ada beberapa macam yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel.¹¹⁴

¹¹² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif....*, hal. 15

¹¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2015), hal. 80

¹¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D....*, hal. 81 – 84

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yang termasuk dalam *non probability sampling*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Sampling jenuh* ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.¹¹⁵

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.¹¹⁶ Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 70 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

C. Sumber Data, Variabel, dan Skala Pengukuran

1. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian dapat diperoleh dengan data primer maupun data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung

¹¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D....*, hal. 85

¹¹⁶ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Data Sekunder*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 76

dari sumber pertama atau obyek penelitian dilakukan.¹¹⁷ Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

2. Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya.¹¹⁸ Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening di PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri, maka variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.¹¹⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*.¹²⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

¹¹⁷ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif....*, hal 37

¹¹⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 3

¹¹⁹ *Ibid.*, hal. 4

¹²⁰ *Ibid.*, hal. 4

c. Variabel Penghubung (*Intervening Variable*)

Variabel penghubung adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.¹²¹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penghubung adalah kompetensi.

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.¹²² Penulis dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini dengan memberikan tanda silang (x) atau ceklist (v) pada alternatif jawaban.¹²³

Tabel 3.1
Skala Likert yang digunakan oleh peneliti

No.	Simbol	Keterangan	Nilai
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

¹²¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian....*, hal. 5

¹²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D....*, hal. 92

¹²³ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 62

D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Pengumpulan data ini terlebih dahulu harus didesain secara jelas dan tepat menggunakan metode yang hendak digunakan agar nilai penelitian tinggi dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data harus sesuai dengan masalah penelitian yang ingin diselesaikan.¹²⁴

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpenuhi oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.¹²⁵ Kuesioner ini disebar kepada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan yang disusun dalam daftar dimana responden melakukan ceklist (v) pada kolom yang sesuai. Pemberian daftar pertanyaan kepada para karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan

¹²⁴ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif....*, hal 130

¹²⁵ *Ibid.*, hal. 131

terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervensi secara obyektif.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti, alat yang digunakan adalah kuesioner.¹²⁶ Supaya instrumen penelitian ini dapat berfungsi secara efektif, maka syarat validitas dan reliabilitas harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Jumlah instrumen penelitian ini tergantung pada jumlah variabel penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Selanjutnya variabel-variabel tersebut ditentukan indikator dan kemudian dijabarkan menjadi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan.

Penelitian ini peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner yang menggunakan model skala Likert dengan 5 opsi jawaban. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.¹²⁷ Adapun instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item
1.	Rekrutmen (X1) ¹²⁸	Proses Rekrutmen	Karyawan merasa perusahaan telah melakukan proses rekrutmen eksternal dengan adil dan baik Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU

¹²⁶ Nasution, *Metode Research....*, hal. 128

¹²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D....*, hal. 93

¹²⁸ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012)

			Kediri sudah sesuai dengan <i>job description</i>
		Sumber Rekrutmen	Sumber perolehan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas Sumber karyawan yang didapat dari kandidat dari luar maupun dari dalam PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri
		Metode Rekrutmen	Metode rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri Metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien
2.	Seleksi (X2) ¹²⁹	Metode Seleksi	Karyawan telah mengikuti wawancara individu sesuai dengan prosedur yang berlaku semasa seleksi Karyawan telah mengikuti wawancara panel sesuai dengan prosedur yang berlaku semasa seleksi
		Proses Seleksi	Proses seleksi dilakukan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja Proses seleksi dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi pada setiap jabatan dan pekerjaan yang tepat
		Referensi Seleksi	Referensi tidak menjamin keakuratan informasi dari calon karyawan Referensi digunakan untuk mengetahui riwayat hidup dan pengalaman lain dari calon karyawan
3.	Pelatihan (X3) ¹³⁰		Manfaat pelatihan dapat

¹²⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*

		Manfaat Pelatihan	meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih baik
			Manfaat pelatihan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mengejar target
		Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang digunakan dapat meningkatkan perubahan perilaku pada diri karyawan setelah proses pelatihan tersebut
			PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri memiliki metode pelatihan yang jelas dalam melaksanakan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan
		Materi Pelatihan	Materi pelatihan berisikan bidang kepribadian. Hubungan dengan orang lain serta kepemimpinan dan manajemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
			Materi pelatihan yang diberikan perusahaan sangat mudah diterima dan cepat dimengerti oleh karyawan
4.	Kompetensi (Z) ¹³¹	Kemampuan	Karyawan mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari satu argumen
			Karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan
		Sikap	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

¹³⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan....*

¹³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011)

			Karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
		Pemahaman	Karyawan mampu menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait pekerjaan
			Karyawan mampu mempertimbangkan sesuatu dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan
5.	Kinerja Karyawan (Y) ¹³²	Kualitas Kerja	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
			Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri
		Kuantitas Kerja	Karyawan menjunjung tinggi kedisiplinan terhadap aturan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kediri dalam menyelesaikan pekerjaan
			Karyawan selalu datang tepat waktu ke tempat bekerja
		Kerjasama	Karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan membangun kerja tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
			Kerjasama antar rekan kerja dan membentuk tim merupakan hal penting bagi seorang karyawan

Sumber: Data diolah dari kajian teoritik dan empirik yang relevan

E. Analisis Data

Analisis data adalah suatu langkah yang sangat kritis dalam penelitian. Analisis data penelitian bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian, memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat

¹³² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan....*

dalam penelitian, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, bahan untuk membuat kesimpulan serta implikasi dan saran-saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya.¹³³

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Analisis validitas adalah analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar-benar mampu mengungkap variabel yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu variabel.¹³⁴

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten). Hasil dari suatu pengukuran akan dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum

¹³³ Nasution, *Metode Research....*, hal. 74

¹³⁴ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), hal. 96

berubah.¹³⁵ Reliabilitas dapat diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha* 0 – 1, ukuran *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut.¹³⁶

- 1) Nilai *alpha cronbach* 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *alpha cronbach* 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel
- 3) Nilai *alpha cronbach* 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha cornbach* 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha cornbach* 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui Uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:¹³⁷

¹³⁵ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 7

¹³⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0....*, hal. 97

¹³⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 81

- a) Apabila probabilitas nilai Z uji Kolmogorov-Smirnov signifikan secara statistik maka H_0 ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal
- b) Apabila probabilitas nilai Z uji Kolmogorov-Smirnov tidak signifikan secara statistik maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Diantara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.¹³⁸

Multikolinieritas merupakan gejala korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Dimana dapat dideteksi menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:¹³⁹

- 1) Jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas
- 2) Jika angka *tolerance* dibawah 0,1 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinieritas

¹³⁸ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0....*, hal. 79

¹³⁹ Idris, *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*, (Padang: FE-UNP, 2010), hal. 93

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).¹⁴⁰

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.¹⁴¹ Regresi linier berganda juga dapat dijadikan pisau analisis terhadap penelitian yang diadakan, tentu saja jika regresi diarahkan untuk menguji variabel-variabel yang ada. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:¹⁴²

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 +$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kinerja karyawan)

¹⁴⁰ Darfina Juniarti, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang*, dalam http://jurnal.umrah.ac.id/wpcontent/uploads/gravity_forms/ diakses pada Jum'at tanggal 28 Februari 2020 pukul 16.00 WIB

¹⁴¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0....*, hal. 56

¹⁴² Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 110

- $a, b_1 b_2 b_3$: Bilangan konstanta
- X1 : Variabel bebas (Rekrutmen)
- X2 : Variabel bebas (Seleksi)
- X3 : Variabel bebas (Pelatihan)
- X4 : Variabel intervening (Kompetensi)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan atau tidak yang meyakinkan dari dua mean sampel.

Uji t juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang secara terpisah digunakan untuk menguji hipotesis.¹⁴³ Untuk mendeteksi hasil uji t pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t >$ prosentase kesalahan yang ditolerir (0,05), maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t <$ prosentase kesalahan yang ditolerir (0,05), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya ada pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

¹⁴³ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 138

b. Uji F (hitung)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:¹⁴⁴

- 1) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh sevara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai signifikan $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompetensi sebagai variabel intervening) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Rumus yang digunakan dalam mencari koefisien determinasi adalah:¹⁴⁵

¹⁴⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hal. 98 – 99

¹⁴⁵ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif....*, hal 338

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah alat analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis jalur terdapat kecenderungan model dalam keamatan hubungan membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat.

Analisis jalur sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Analisis jalur mempunyai kedekatan dengan regresi linier berganda, dengan kata lain bahwa analisis jalur merupakan kepanjangan dari analisis regresi linier berganda.¹⁴⁶

Model analisis jalur adalah model analisis yang menghubungkan antara variabel bebas, variabel perantara, dan variabel terikat, hubungan ini ditunjukkan menggunakan anak panah. Apabila satu variabel mempengaruhi hubungan variabel lain tanpa ada variabel perantara maka hubungan tersebut adalah hubungan langsung. Apabila variabel bebas mempengaruhi variabel lain dengan adanya variabel yang memediasi

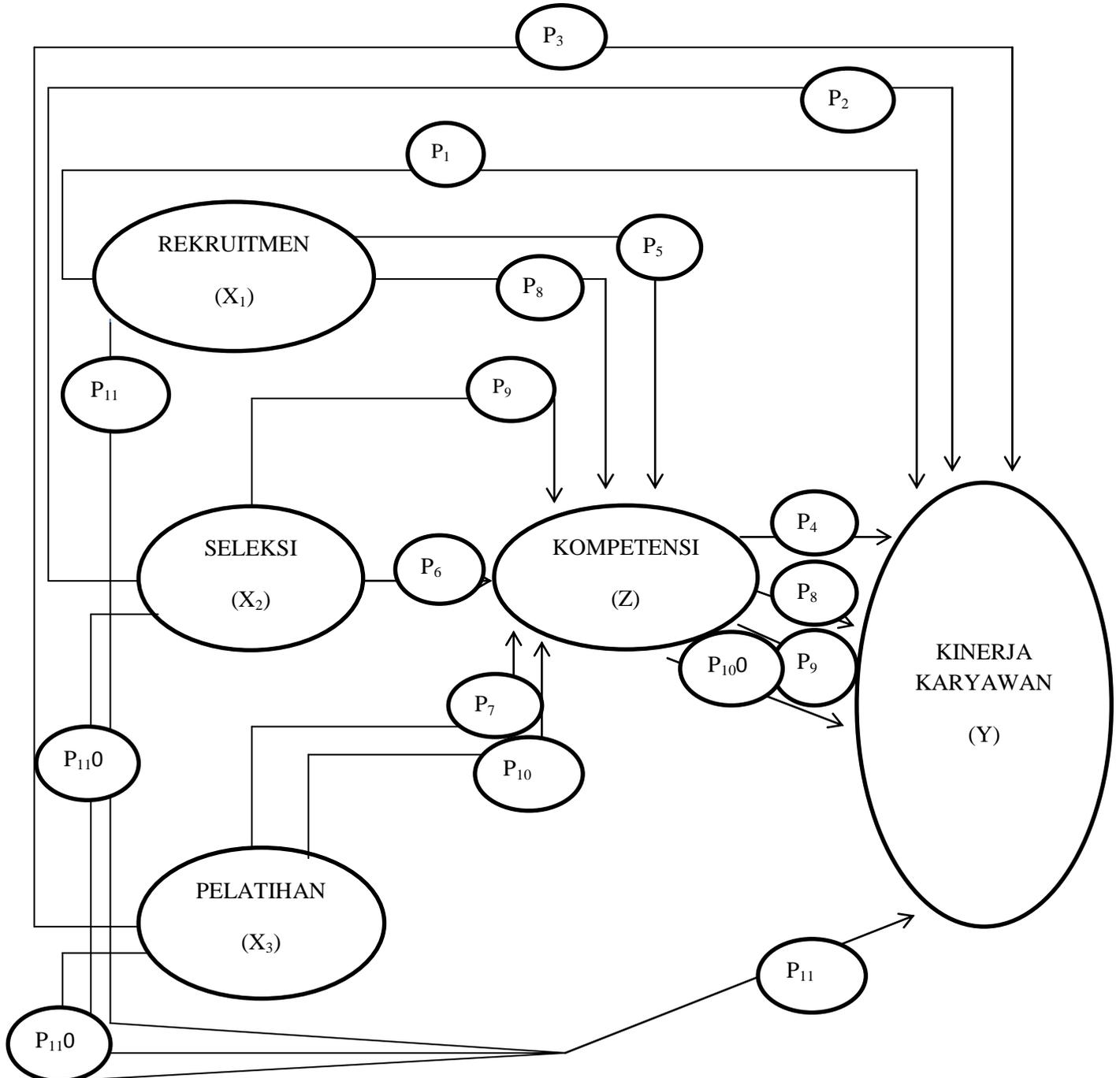
¹⁴⁶ Jonathan Sarwono, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), hal. 2

untuk menuju ke variabel terikat maka hubungan tersebut dikatakan hubungan yang tidak langsung.¹⁴⁷

Hubungan variabel rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kinerja karyawan dimediasi kompetensi digambarkan dalam analisis jalur sebagai berikut:

¹⁴⁷ Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*, dalam <http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf> diakses pada Minggu tanggal 01 Maret 2020 pukul 13.00 WIB

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur



Keterangan:

X1 : Rekrutmen

X2 : Seleksi

X3 : Pelatihan

Z : Kompetensi

Y : Kinerja Karyawan

P1 : Koefisien pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

P2 : Koefisien pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

P3 : Koefisien pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

P4 : Koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

P5 : Koefisien pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi

P6 : Koefisien pengaruh seleksi terhadap kompetensi

P7 : Koefisien pengaruh pelatihan terhadap kompetensi

P8 : Koefisien pengaruh rekrutmen melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan

P9 : Koefisien pengaruh seleksi melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan

P10 : Koefisien pengaruh pelatihan melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan

P11 : Koefisien pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan