

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengolah, menganalisis, dan menyajikan data dengan menggunakan angka, yang dianalisis menggunakan metode statistik atau SPSS guna menjelaskan berpengaruh variabel terhadap variabel yang lainnya.¹

Penelitian ini menggunakan konsep jenis penelitian lapangan (*field reseacrh*), dikarenakan peneliti bisa lebih mudah memperoleh data primer dan sekunder serta informasi yang diperoleh secara langsung ke lapangan dengan bertemu *fase to fase* kepada responden agar penelitian leluasa serta berjalan dengan efektif dan maksimal.² Hal ini bertujuan untuk menganalisis hasil data yang diperoleh dari data hasil penelitian gaya lapangan. Kemudian dari data penelitian tersebut di analisis untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan bantuan statistik dalam menentukan hasil yang maksimal.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil peneliti secara langsung melalui dari sumber pertama atau obyek penelitian. Adapun metode yang digunakan untuk mendapatkan olah data primer tersebut ialah dengan menggunakan konsep kuesioner dan observasi. Data ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan El-lisa Hijab Jepara. Selanjutnya disebut data sekunder ialah data yang diperoleh dari data tidak lansung. Maksudnya disini ialah dari penelitian terdahulu, literatur-literatur, mediacetak (surat kabar dan majalah), dan media elektronik (internet).

B. Setting Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah bertujuan untuk mempermudah peneliti dan kajian pada suatu objek yang di tuju serta mencapai target yang ingin di capai. Lokasi penelitian ini bertempat di Desa Pendorowalan RT 11/ 04, Kec. Kalinyamatan, Kab. Jepara, Jawa Tengah.

¹ Nikolaus Duli, *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hal : 2

² Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal : 32

2. Waktu penelitian

Untuk mencapai hasil yang faktual akuntabel, penelitian ini dilakukan dengan membutuhkan waktu penelitian kurang lebih satu sampai tiga bulan. Penelitian ini hadir guna untuk menjawab pengaruh rekrutemen, Pelatihan dan pengembangan serta *Reward System* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konveksi El-lisa Hijab Jepara.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang diresmikan oleh periset buat dipelajari serta setelah itu ditarik akhirnya.³ Bersumber pada penafsiran tersebut maka yang menjadi populasi dalam riset ini merupakan peningkatan kinerja karyawan pada Konveksi El-lisa Hijab Jepara dengan jumlah 130 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi tersebut, satuan sampling dapat berupa individu yang berdiri sendiri maupun sekelompok individu. Sampel dapat dikatakan baik bahwa sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya.⁴

Tujuan peneliti mengambil sampel ini guna mendapatkan penjelasan melalui objeknya, dengan jalur mengamati sebagian dari populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *slovin method* yaitu alat ukur yang menghitung jumlah ukuran sampel dari jumlah populasi.⁵ Sampel dari penelitian ini merupakan karyawan konveksi El-lisa Hijab Jepara sebanyak 130 karyawan, maka rumus slovin yang digunakan sebagai berikut.

$$n = \left(\frac{N}{1 + Ne^2} \right)$$

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : CV Alfabeta, 2010), hal : 117

⁴ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal : 88.

⁵ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal : 101.

Penjelasan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (130 Karyawan)

e = Standard Error (1%)

Jadi total sampel yang akan digunakan yaitu.

$$n = \left(\frac{N}{1 + Ne^2} \right)$$

$$n = \left(\frac{130}{1 + 130 (0,1)^2} \right)$$

$$n = \left(\frac{130}{1 + 130 (0,01)} \right)$$

$$n = \left(\frac{130}{1 + 1,30} \right)$$

$$n = \left(\frac{130}{2,30} \right)$$

$$n = 56,5 (57)$$

Dengan demikian dari jumlah populasi 130 responden maka, sampel yang dibutuhkan untuk meneliti pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta *reward system* terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebanyak 57 responden.

D. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Independen

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya.⁶ Variabel independent atau bebas (X) pada penelitian ini adalah:

X_1 : Rekrutmen

X_2 : Pelatihan dan pengembangan

X_3 : *Reward system*

⁶ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal : 50

2. Variabel Dependen

Variabel terikat (*dependent variable*) variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.⁷ Variabel dependen atau terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

E. Variabel Operasional

Variabel operasional adalah suatu nilai pada objek yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. Menjelaskan variabel operasional pada penelitian sangat diperlukan untuk menghindari kesalahan pada saat pengumpulan data.⁸

Tabel 3. 1 Variabel Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk jabatan/pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam untuk menjadi bagian dari organisai/perusahaan tersebut. ⁹	a. Mutu karyawan b. Jumlah karyawan c. Biaya d. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan startegis tentang perekrutan. e. Fleksibilitas f. Pertimbangan-pertimbangan hukum
2.	Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan (<i>training</i>) dan pengembangan	a. Lama waktu pelatihan

⁷ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal : 50

⁸ Gde Muninjaya, *Langkah-Langkah Praktis Menyusun Proposal Dan Publikasi Ilmiah*, ed. Sri Kartini Karolina Padede (Jakarta: EGC, 2003), hal : 24

⁹ Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2010), hal : 169.

	(X ₂)	(<i>development</i>) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan menggunakannya dalam pekerjaan. ¹⁰	b. Persyaratan peserta pelatihan. c. Kualitas tenaga pengajar. d. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan. e. Jumlah biaya yang dikeluarkan.
3.	<i>Reward system</i> (X ₃)	<i>Reward system</i> adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. ¹¹	a. Gaji b. Penghargaan c. Pujian d. Cuti e. Tunjangan
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>) ¹²	a. Mencapai tingkat kinerja yang tinggi b. Menentukan sasaran, rencana dan harapan secara jelas. c. Memantau kinerja secara terus menerus dan memberikan

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemn sumber daya manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja rosdakarya, 2009) hal : 43.

¹¹ Handoko, T. H. *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE), hal : 46

¹² Ach. Fadlail dan Fatimala, *Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Adeeva Group Jember*, Jurnal al-Idarah Vol. 1, No.1, 2020), hal : 9

			<p>umpan balik yang baik.</p> <p>d. Menjaga hubungan yang efektif dengan individu dan tim secara keseluruhan.</p> <p>e. Mengembangkan rasa memiliki tujuan bersama</p> <p>f. Membangun moril</p>
--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis, 2023

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara tertulis untuk dijawabnya. Peneliti dapat tidak menghadiri ketika menyampaikan kuesioner, cukup diwakili dengan daftar pertanyaan saja. Kuisioner dapat diberikan kepada responden dengan beberapa cara, yaitu: Disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden.¹³

Tabel 3. 2 Skala Likert Angket Kuesioner

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Anwar Sanusi, 2014

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang berisi pertanyaan yang perlu dijawab dan diisi oleh responden.¹⁴ Pada

¹³ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hal : 109

¹⁴ Tomi Purwanto, *Skripsi pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja PNS bidang keuangan pada dinas kehutanan dan perkebunan daerah DIY*, Program

penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu dengan cara menyebar kuesioner tersebut kepada responden. Responden diminta melakukan penilaian berupa kuesioner tentang rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, *reward system*, dan Kinerja Karyawan pada Konveksi El-lisa hijab Jepara. Adapun instrumen kuesioner dari penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Instrumen Kuesioner

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Rekrutmen (X₁)						
1. Mutu karyawan						
a.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
b.	Saya tidak pernah absen dalam pekerjaan saya tanpa alasan					
c.	Saya berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
2. Jumlah karyawan						
a.	Saya mengetahui jumlah karyawan yang direkrut tidak banyak					
b.	Saya mampu bekerja sama dengan tim					
c.	Saya memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3. Biaya						
a.	Saya tidak mengeluarkan biaya selama bekerja					
b.	Saya tidak menanggung biaya kerusakan peralatan produksi					
c.	Saya tidak menanggung biaya kekuarangan pelengkapan					
4. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan startegis tentang perekrutan.						

a.	Saya mampu merencanakan pekerjaan dengan tepat					
b.	Saya berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan					
c.	Saya mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja					
d.	Saya bekerja dengan hati-hati dan cermat					
5. Fleksibilitas						
a.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dan di minta dahulu oleh atasan					
b.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
c.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan					
6. Pertimbangan-pertimbangan hukum						
a.	Saya berhak mendapatkan jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3) selama menjadi karyawan					
b.	Saya berhak menerima upah yang sebanding dengan pekerjaan saya					
c.	Saya berhak mendapatkan cuti libur yang disepakati diawal					
Pelatihan dan Pengembangan (X₂)						
1. Lama waktu pelatihan						
a.	Saya mengikuti masa training sekitar 2 minggu					
b.	Saya mengikuti training yang disediakan perusahaan, agar siap bekerja dengan tim					
c.	Saya diterima menjadi karyawan apabila telah lolos traning					

2. Persyaratan peserta pelatihan.						
a.	Saya membawa identitas pengenal (KTP) sesuai dengan persyaratan yang ditentukan perusahaan					
b.	Saya menyerahkan surat lamaran kerja saya kepada perusahaan					
c.	Saya diperintah untuk memakai pakaian rapi dan sopan					
3. Kualitas tenaga pengajar.						
a.	Saya memiliki hasil kerja yang berkualitas					
b.	Hasil kerja saya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
c.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat					
d.	Saya selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah perusahaan					
4. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan.						
a.	Saya menggunakan peralatan pelatihan sesuai kebutuhan					
b.	Saya mampu menerima materi pelatihan dengan jelas					
c.	Saya menggunakan peralatan dan materi pelatihan yang diajarkan mampu membantu saya dalam mengikuti pelatihan					
5. Jumlah biaya yang dikeluarkan.						
a.	Saya tidak mengeluarkan biaya untuk mendaftar menjadi karyawan					
b.	Saya tidak ikut					

	mengeluarkan biaya atas kerusakan mesin produksi					
c.	Perusahaan menanggung semua biaya atas kerusakan yang terjadi					
Reward System (X₃)						
1. Gaji						
a.	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
b.	Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
c.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
d.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
e.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
f.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
g.	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan					
2. Penghargaan						
a.	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan					

b.	Perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi					
c.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
d.	Saya termotivasi dalam bekerja karena penghargaan yang saya terima dari perusahaan					
3. Pujian						
a.	Perusahaan memberikan pujian kerja kepada karyawan yang datang tepat waktu					
b.	Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang disiplin dalam kerja					
c.	Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja					
4. Cuti						
a.	Perusahaan tidak memberikan cuti kepada karyawan tetapi mengizinkan kepada karyawan apabila ada kepentingan yang tidak dapat berangkat bekerja					
b.	Batas maksimal izin kerja bagi karyawan sebanyak 5 hari					
c.	Karyawan diperbolehkan izin bekerja jika terdapat kepentingan tertentu					
5. Tunjangan						
a.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan					
b.	Saya menerima tunjangan					

	hari raya sesuai dengan kemampuan pekerjaan saya					
c.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya					
d.	Saya merasa senang karena tunjangan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					
Kinerja Karyawan (Y)						
1. Mencapai tingkat kinerja yang tinggi						
a.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
b.	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
c.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
2. Menentukan sasaran, rencana dan harapan secara jelas						
a.	Saya mampu bekerja sesuai dengan sasaran yang diharapkan perusahaan					
b.	Saya mampu membuat rencana kerja yang sistematis					
c.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan perusahaan secara jelas					
d.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3. Memantau kinerja secara terus menerus dan memberikan umpan balik yang baik						
a.	Saya mampu memberikan inovasi secara terus menerus dalam menyelesaikan					

	pekerjaan					
b.	Saya mampu menggunakan waktu sengan efektif dan efisien sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
c.	Saya selalu mengerjakan tugas saya sesuai dengan ketentuan waktu yang ada					
4. Menjaga hubungan yang efektif dengan individu dan tim secara keseluruhan						
a.	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan sesama teman kerja					
b.	Saya mampu menjaga harmonisasi dilingkungan kerja dengan karyawan lain					
c.	Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik					
5. Mengembangkan rasa memiliki tujuan bersama						
a.	Tiap karyawan memiliki tujuan untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja					
b.	Tiap karyawan memiliki tujuan untuk mendapatkan kemapanan dalam bekerja					
c.	Saya menghargai pendapat orang lain pada saat diskusi					
d.	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat					
6. Membangun moril						
a.	Saya mampu membangun hubungan sosial yang baik dengan sesama teman kerja					
b.	Tidak ada perbedaan status sosial diantara karyawan					
c.	Hubungan komunikasi antara karyawan dan pimpinan berjalan baik					

Sumber : Diolah penulis, 2022

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila instrumen yang digunakan yaitu berupa pertanyaan dalam kuesioner mampu membuktikan sesuatu yang diukur.¹⁵ Sehingga data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya pada objek yang diteliti memiliki kesamaan.

Pengujian validitas dapat dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai hitung korelasi (r_{hitung}) dengan nilai hitung r_{tabel} dimana *degree of freedom* (df) = $n-2$ pada taraf signifikansi 5%. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian itu dapat dikatakan valid dan sebaliknya instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibuat benar-benar reliabel atau dapat dipercaya untuk mengetahui pendapat responden terhadap suatu fenomena yang diukur dengan indikator dari masing-masing variabel sebagai instrumen penelitian, apakah menghasilkan jawaban yang sama atau konsisten yang diberikan oleh responden pada waktu yang berbeda.¹⁶

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara teknik *Cronbach's Alpha* (α) yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel. Variabel bisa reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan sebaliknya instrumen dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$. Penjelasan terkait kriteria uji reliabilitas melalui teknik *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:¹⁷

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hal : 121

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Undip, 2018), hal : 45.

¹⁷ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hal : 64.

Tabel 3. 4 Kriteria Nilai Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Kategori
< 0,6	Kurang Baik
0,70 - 0,79	Dapat Diterima
> 0,8	Baik

Sumber: Duwi Priyatno, 2014

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan menguji variabel penelitian dengan model regresi apakah terjadi kesalahan atau tidak. Ada beberapa macam asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat data yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas sangat diperlukan karena data yang terdistribusi normal dipandang dapat mewakili populasi. Uji normalitas ini selanjutnya akan digunakan dalam uji t dengan asumsi nilai residual harus mengikuti distribusi normal, apabila asumsi tidak terpenuhi dimana data tidak terdistribusi dengan normal maka uji statistik dikatakan tidak valid yaitu data bisa dilihat dengan cara :

- 1) Uji normalitas data dapat dilakukan dengan cara analisis grafik menggunakan metode *Normal Probability Plot* dengan melihat perbandingan distribusi kumulatif yaitu plotting data residual dan distribusi normal yang membentuk garis lurus diagonal.
- 2) Apabila arah garis mengikuti diagonal/grafik histogramnya, maka dapat dinyatakan data terdistribusi normal dan jika hasil data menyebar dan menjauhi grafik histogram/ garis diagonal maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi normal.¹⁸

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi suatu penelitian diperlukan uji multikolinearitas yang digunakan untuk menguji adanya hubungan linier antar variabel *independent* yang sempurna/mendekati sempurna (koefisien korelasi bernilai tinggi bahkan 1). Jika terdapat hubungan yang signifikan,

¹⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Undip, 2018), hal : 161-65

artinya ada aspek yang sama diukur pada variabel *independent*. Sedangkan model regresi yang baik adalah antara variabel *independent* tidak terjadi korelasi yang sempurna, sehingga tidak layak digunakan dalam menentukan kontribusi secara bersamaan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Ada tidaknya gejala uji multikolinieritas dapat diketahui dengan kriteria :

- 1) Apabila nilai $VIF < 10,00$ dan memiliki nilai $Tolerance > 0,10$ menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas
- 2) Apabila nilai $VIF > 10,00$ dan memiliki nilai $Tolerance < 0,10$ menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.¹⁹

Tabel 3. 5 Kriteria Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Kategori
$r^2 < R^2$	Tidak ada gejala multikolinieritas
$r^2 > R^2$	Ada gejala multikolinieritas

Sumber: Duwi Prayitno, 2014

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tabel 3. 6 Kriteria Nilai Tolerance & VIF

Nilai VIF	Tolerance	Kategori
$< 10,00$	$> 0,10$	Tidak ada gejala multikolinieritas
$> 10,00$	$< 0,10$	Ada gejala multikolinieritas

Sumber: Imam Ghozali, 2018

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan ketidaksamaan variansi dari residual pada suatu model regresi. Model regresi yang digunakan dalam penelitian juga perlu pengujian heteroskedastisitas yaitu guna menguji terkait sama atau tidaknya variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila residual tersebut memiliki variansi yang tidak sama, berarti menandakan adanya gejala heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, apabila variansinya sama maka menunjukkan adanya

¹⁹ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hal : 99–103

homoskedastisitas. Hasil regresi yang baik dan benar ditunjukkan dengan tidak adanya Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilihat dengan metode *Scatterplot* menunjukkan ada tidaknya pola tertentu, adapun dasar mengambil keputusan dalam pendeteksian heteroskedastisitas sebagai berikut :²⁰

- 1) Teridentifikasi terjadi heteroskedastisitas jika terdeteksi adanya pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur
- 2) Tidak teridentifikasi terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdeteksi adanya pola yang jelas, serta titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y.

3. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan guna membuktikan rumusan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti apakah terbukti atau tidak melalui data yang sudah terkumpul. Uji hipotesis bertujuan untuk melihat besar pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) yang di uji secara parsial yaitu menggunakan uji t dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berarti suatu langkah yang dilakukan untuk mencari tahu pengaruh secara linier beberapa variabel *independent* (X) terhadap satu variabel *dependent* (Y). Analisis ini akan digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, yaitu adakah Rekrutmen (X_1), Pelatihan dan pengembangan (X_2), *Reward System* (X_3), Kinerja karyawan (Y) dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut:²¹

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependent

a = Nilai Konstanta

X_1 = Variabel rekrutmen

X_2 = Variabel pelatihan dan pengembangan

²⁰Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Undip, 2018), hal : 137-142

²¹Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hal : 148.

$X_3 = \text{Reward System}$

$b_1 = \text{Koef. Regresi dari Variabel rekrutmen}$

$b_2 = \text{Koef. Regresi dari Variabel pelatihan dan pengembangan}$

$b_3 = \text{Koef. Regresi dari Variabel Reward System}$

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien yang digunakan ini antara 0 dan 1, apabila hasil mendekati 0 maka kemampuan variabel *independent* sangat terbatas dalam menjelaskan variabel *dependent*. Namun sebaliknya, jika hasil koef. Determinasi mendekati angka 1 maka variabel *independent* dapat menjelaskan dan berkontribusi besar dalam melakukan prediksi variasi variabel *dependent* dengan memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dengan baik.²²

c. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan agar peneliti dapat mengetahui berpengaruh secara signifikan atau tidak variabel *independent* secara individu terhadap variabel *dependent*. Uji-t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} menggunakan taraf signifikansi 0,05 yaitu:²³

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Sebaliknya
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 3. 7 Kriteria Uji Parsial/Uji-t

Nilai Uji-t	Signifikansi	Kategori
$t_{hitung} > t_{tabel}$	$< 0,05$	Variabel X mempengaruhi variabel Y
$t_{hitung} < t_{tabel}$	$> 0,05$	Variabel X tidak mempengaruhi variabel Y

Sumber: Duwi Prayitno, 2014

²² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Undip, 2018), hal : 97.

²³ Duwi Prayitno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), hal : 161.

d. Uji Simultan (Uji-f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.²⁴

Hipotesis:

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama terhadap Y
- 2) H_a : Ada pengaruh X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. H_0 diterima bila signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)
- b. H_0 ditolak bila signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh)



²⁴ Gun Mardiatmoko, Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]), *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, (2020), hal : 335-336.