

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2017:30) “Survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis”. Tujuan penelitian survei untuk memberikan gambaran secara lengkap tentang latar belakang, sifatsifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum. Metode penelitian merupakan suatu langkah peneliti dalam mengumpulkan serta memperoleh informasi maupun data yang berhubungan dengan penelitian. Menurut BC Beins (2017:1) “*Research Methods is an introduction to the importance of scientific research in everyday life and uses familiar examples to keep students engaged.*”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif

Menurut Sugiyono (2019:53), definisi metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri

adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen). Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode statistik.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT Kewalram Indonesia
2. Bagaimana Rekrutmen di PT Kewalram Indonesia
3. Bagaimana Penempatan Kerja di PT Kewalram Indonesia
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di PT Kewalram Indonesia

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan seberapa besar pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kewalram Indonesia.

3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019:58). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini mengkaji tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X_1 , X_2 , X_3 , Y , variabel-variabel berikut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai variabel Independent (X_1) menurut Nawawi (2019:44) Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan.
2. Rekrutmen sebagai variabel independent (X_2) menurut Heru Saputra (2020:190) Rekrutmen adalah Serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian.
3. Penempatan kerja sebagai variabel independent (X_3) Menurut Hartatik dalam wandar Sunandar (2020) Penempatan kerja adalah Informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaanpekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja

secara efektif.

4. Kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y) Menurut Nasution (2016:23) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indicator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Kewalram Indonesia untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, maka perlu dibuat operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuisioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu: Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Rekrutmen (X_2), Penempatan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1) Perencanaan sumber daya manusia proses menetapkan strategi untuk memperoleh,	Perencanaan kuantitatif	Jumlah karyawan	Banyaknya Jumlah karyawan	Ordinal	1
		Penerimaan karyawan	Tingkat Penerimaan karyawan	Ordinal	2
		Sumber yang dapat digunakan	Tingkat sumber yang dapat digunakan	Ordinal	3

memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/ perusahaan Nawawi (2017:189)	Perencanaan kualitatif	Standar kerja	Tingkat standar kerja	Ordinal	4
		Peningkatan kualitas	Peningkatan kualitas	Ordinal	5
		Pekerjaan sesuai kualifikasi	Menjadikan pekerjaan sesuai kualifikasi	Ordinal	6
Rekrutmen(X₂) Rekrutmen adalah Serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Sudiro dalam Heru Saputra (2020:190)	Dasar Perekrutan	spesifikasi pekerjaan	Tingkat spesifikasi pekerjaan	Ordinal	1
		Sumber Perekrutan	Sumber internal	Tingkat sumber internal	Ordinal
	Metode Perekrutan		Sumber eksternal	Tingkat sumber eksternal	Ordinal
		Metode tertutup	Tingkat metode tertutup	Ordinal	4
		Metode terbuka	Tingkat metode terbuka	Ordinal	5
Penempatan Kerja (X₃) Penempatan kerja adalah Informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaanpekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.	Prestasi akademis	pendidikan	Tingkat pendidikan	Ordinal	1
		prestasi	Tingkat prestasi	Ordinal	2
	pengalaman	Pengetahuan kerja	Tingkat pengetahuan kerja	Ordinal	3
		Keterampilan kerja	Tingkat keterampilan kerja	Ordinal	4
	kondisi	Kondisi fisik	Tingkat kondisi fisik	Ordinal	5
		Kondisi mental	Tingkat kondisi mental	Ordinal	6

Hartatik dalam Wanda Sunandar (2020)					
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. John Miner dalam Mangkunegara (2017:67)	Kualitas kerja karyawan	Keterampilan dalam melaksanakan tugas	Tingkat keterampilan karyawan	Ordinal	1
		Ketelitian dalam melaksanakan tugas	Tingkat ketelitian karyawan	Ordinal	2
	Kuantitas kerja karyawan	Kontribusi	Tingkat kontribusi karyawan	Ordinal	3
	Tanggung jawab.	Pengambilan keputusan	Tingkat keberanian dalam menentukan keputusan	Ordinal	4
		Hasil kerja	Tingkat keberhasilan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	5
	Kerja sama	Kekompakan	Tingkat kebersamaan dalam mencapai tujuan	Ordinal	6
		Partisipasi	Tingkat keterlibatan pekerja pada saat mengerjakan pekerjaan bersama	Ordinal	7
	Inisiatif	Kesadaran diri	Tingkat kemauan pekerja untuk menyadari kelebihan atau kekurangan dari dirinya	Ordinal	8

		Pertimbangan kemandirian	Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa disuruh	Ordinal	9
--	--	--------------------------	--	---------	---

3.3 Populasi Dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah diterapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek/subjek itu.

Sugiyono (2017:80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Kewalram Indonesia departemen TFO spinning sebanyak 323 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hal ini dilakukan agar

penganalisaan yang dilakukan terhadap sampel lebih akurat. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi kemudian kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Tidak semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel karena terdapat keterbatasan waktu, biaya dan ketelitian sehingga jumlah sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. (Sugiyono, 2017:81). Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%)

$$\begin{aligned} \text{Jadi : } n &= \frac{323}{1 + 323(0,1)^2} \\ &= \frac{323}{1 + 3,23} \\ &= \frac{323}{4,23} \end{aligned}$$

= 76,35 dibulatkan menjadi 80

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diperoleh ukuran (n) dalam penelitian sebanyak 80 orang yang akan dijadikan ukuran sampel penelitian.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Random sampling adalah dapat disebut juga dengan mengambil sampel secara acak, yaitu pengambilan sampel tanpa pilih atau pandang bulu, yang didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktek.

Teknik ini dipandang sebagai Teknik sampling paling baik dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara simple random sampling, yaitu teknik dimana pengambilan anggota dari populasi itu (Sugiyono, 2017:64).

Adapun prosedur random sampling, yaitu :

1. Cara undian Pengambilan sampel secara undian adalah seperti layaknya orang melaksanakan undian. Adapun Langkah-langkahnya adalah :
 - a. Membuat daftar tabel berisi subyek, obyek, peristiwa atau kelompok
 - b. Memberi kode yang berupa angka-angka untuk semua yang akan diselidiki dalam nomor 1.
 - c. Menulis kode tersebut, masing-masing pada selemba kertas.
 - d. Mengocok baik-baik kaleng tersebut dan mengambil satu persatu sesuai dengan kebutuhan.

2. Cara Ordinal Cara ini dilakukan dengan memilih nomor-nomor genap atau ganjil atau kelipatan tertentu, Adapun Langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Membuat daftar berisi subyek, obyek, peristiwa atau kelompok yang akan diselidiki lengkap dengan nomor urutannya.
- b. Mengambil nomor tertentu, misalnya nomor-nomor ganjil atau genap semua.

3. Cara randomisasi dari tabel bilangan random

Cara ini menuntun para peneliti untuk memilih anggota sampel dengan Langkah sebagai berikut :

- a. Membuat daftar nomor dan nama subjek atau peristiwa.
- b. Membuat tabel yang berisi nomor-nomor subyek.
- c. Menjatuhkan pinsil secara sembarang pada petak-petak tabel yang telah berisi nomor sampai diperoleh anggota sampel yang dibutuhkan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2019:401). Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku- buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para pegawai sebagai responden yang penulis teliti.

a. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di instansi guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para pegawai yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

3.5 Uji Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji

validitas dan realibilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian

3.5.1 Uji Validasi

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghazali, 2019).

Menurut sugiyono (2019:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor itemitem dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] - [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus:

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

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila t hitung $>$ t tabel, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila t hitung \leq t tabel, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $>$ 0,30 (Priyatno, 2019).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:121) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode Split half. hasilnya bisa dilihat dari nilai Correlation Between Forms. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai cut off point 0,3 maka reliabel jika $r >$ 0,3. Sebaliknya, jika r hitung dari nilai r tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel

dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase.

Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2019:148).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X_1 = Perencanaan Sumber Daya Manusia, X_2 = Rekrutmen, X_3 = Penempatan Kerja terhadap variabel dependent Y = Kinerja Pegawai).

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis 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. Statistik ini rata-rata (*mean*), median, modus, deviasi, dan lain-lain. Sugiyono (2019:206).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif. Terdapat 5 kategori pembobotan dalam skala *likert* ialah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Alternatif jawaban dengan skala likert

NO	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	CS (Cukup Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2019)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala *likert*.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) atau jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinual

sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

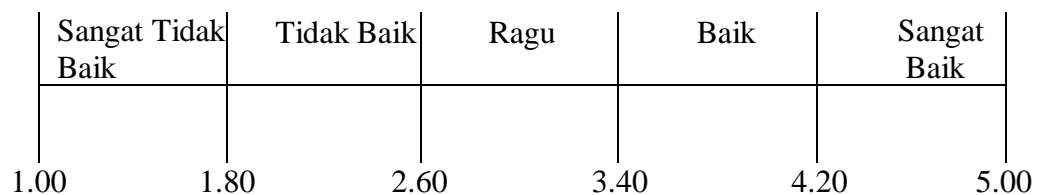
Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:
ndeks

- a. Minimum 1
- b. Indeks Maksimum 2
- c. Interval : 5-1 = 4
- d. Jarak Interval : (5-1):5 = 0,8

Tabel 3. 3
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2019:134)



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Statistik Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

3.6.2.1 Metode of successive Interval (MSI)

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala nominal menjadi skala interval. *Method Of Successive Interval* (MSI) menurut Sugiyono (2019:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. Menentukan nilai transformasi Dimana :

$$Y = SV + K$$

$$K = 1 + Sy_{\min}$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis mengetahui ada tidaknya pengaruh X_1 (Perencanaan Sumber Daya Manusia), X_2 (Rekrutmen), X_3 (Penempatan Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja

α : Konstanta

B_1 - B_2 : Koefisien regresi variabel

X_1 : Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

X_2 : Variabel Rekrutmen

X_3 : Variabel Penempatan Kerja

e : Standar error / variabel pengganggu

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini korelasi ganda tiga variabel, yaitu antara variabel Perencanaan sumber daya manusia (X_1), Rekrutmen (X_2), Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X dan Y atau mungkin kontribusi X terhadap Y . Algifari (2019:14) mendefinisikan korelasi sebagai derajat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Imam Ghozali (2019:173) juga menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y}{\sum y^3}$$

Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada halaman selanjutnya:

Tabel 3. 4
Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2019:246)

Hasil perhitungan korelasi dapat negatif atau positif maka koefisien dibatasi antara -1 sampai 1. Bila nilai koefisien korelasi negatif berarti kedua variabel tersebut saling terbalik.

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2017:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$K_d = \beta \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

B = Beta

ZeroOrder = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila:

$K_d = 0$, berpengaruh Variabel X terhadap Y, rendah

$K_d = 1$, berpengaruh variabel X terhadap Y, tinggi.

3.6.2.5 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2019:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

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

Dimana : $0 \leq r^2 \leq 1$ Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh Human relationship dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1), rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Terdapat Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pasangan hipotesis tersebut kemudian di uji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Penulis dalam hal ini melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda yang dimana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Dimana :

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

K =Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

$(n-k-1)$ = Derajat kebebasan

Berdasarkan perhitungan yang telah dijelaskan di atas maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilangan (K) dan penyebut $(n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial

terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t juga digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. a. $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
- b. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

2. a. $H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan
- b. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh Rekrutmen dan terhadap Kinerja Karyawan.
3. a. $H_0 : \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- b. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh Penempatan Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana:

t-hitung = Statistik Uji Korelasi

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

Jika thitung < ttabel maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

3.7 Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Perencanaan Sumberdaya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kewalram Indonesia jalan Jl. Raya Rancaekek Km No.2540394, Kabupaten Sumedang.

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.