

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas objek penelitian, metode penelitian, sumber data, populasi, sampel, teknik dan alat pengumpulan data, hasil uji coba angket, dan teknik analisis penelitian yang dilakukan.

3.1 Objek Penelitian

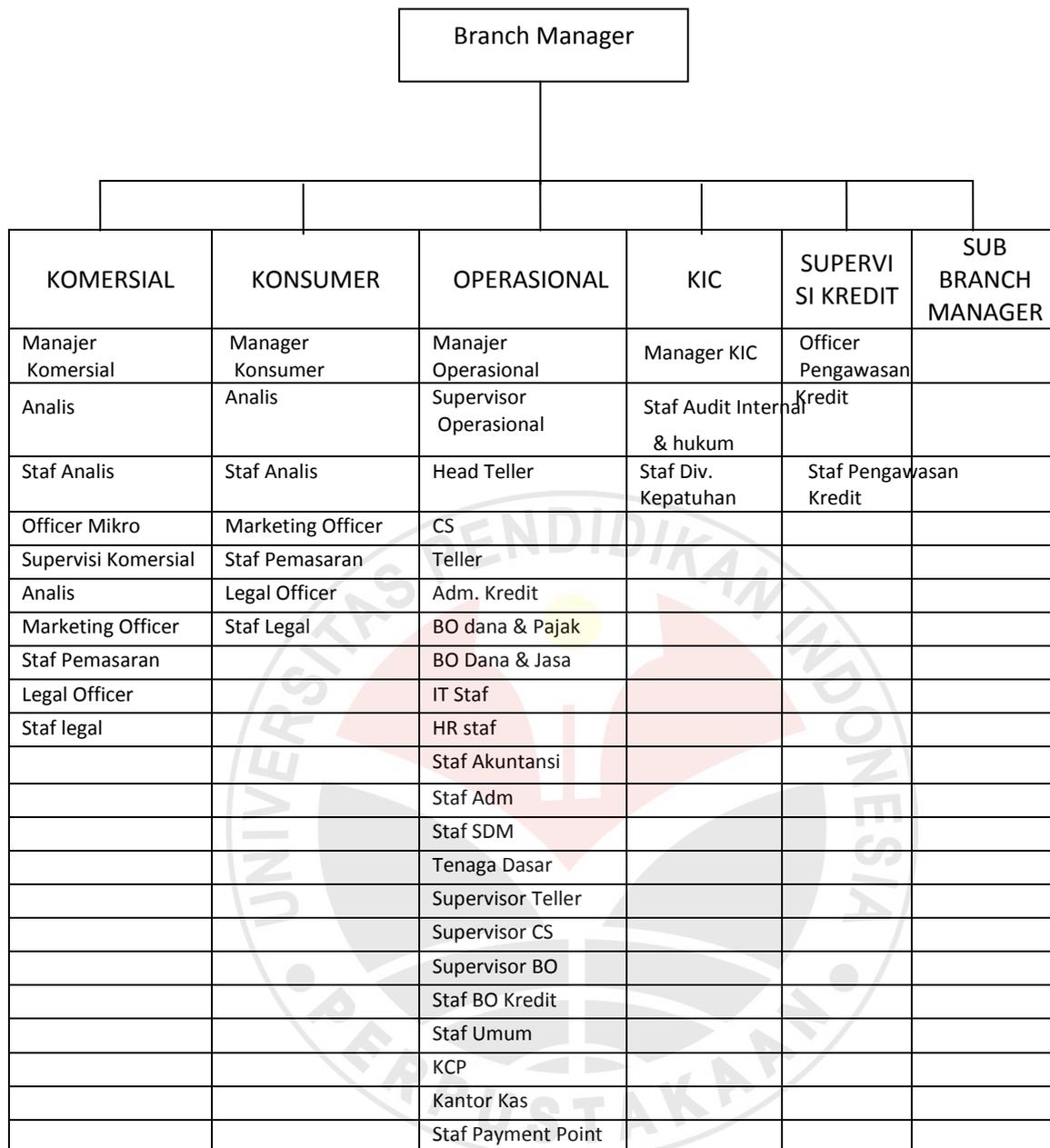
Penelitian ini membahas mengenai variabel Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan sebagai variabel bebas (*independent variabel*) dan Kualitas SDM sebagai variabel terikat (*dependent variabel*).

Adapun mengenai siapa dan apa unit yang akan diteliti, dimana tempat penelitian dan waktu penelitian adalah sebagai berikut :

1. Unit yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah bagian teller dan customer servis.
2. Tempat penelitian dilakukan di Bank BJB Cabang Indramayu, yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 106 Kab. Indramayu
3. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan Januari 2012 sampai dengan selesai.

3.1.1 Struktur Organisasi

**Tabel 3.1
Struktur Organisasi Bank BJB Cabang Indramayu**



Sumber : Bank BJB Cabang Indramayu

3.1.1 Karakteristik Objek Penelitian (Responden)

3.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner berdasarkan karakteristik responden dari segi jenis kelamin diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	22	73,33 %
2.	Wanita	8	26,66 %
Total		30	100,00 %

Sumber : Data Hasil Penyebaran Angket

Hasil Pengolahan data sampel dari 30 responden Manajer Bank BJB Cabang Indramayu, terdapat 22 orang responden berjenis kelamin pria dan 8 orang responden yang berjenis kelamin wanita. Jika dilihat dari persentasinya jumlah manajer Bank BJB Cabang Indramayu yang dijadikan responden lebih didominasi oleh karyawan pria, yaitu dengan persentase sebanyak 73,33% sedangkan wanita hanya 26,66%

1.1.1.2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data 30 responden dari segi usia diperoleh rincian seperti tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30	18	60,00%
2.	21-40	9	30,00%
3.	41-50	3	20,00%
Total		30	100%

Sumber : Data Hasil Penyebaran Angket

Hasil pengolahan data karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 20-30 tahun yang berjumlah 18 orang dengan persentase sebanyak 60,00%

1.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data karakteristik responden berdasarkan masa kerja menghasilkan gambaran seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4

Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	0 - 10Tahun	16	53,33%
2.	11 - 20 Tahun	10	33,33%
3.	21 – 30 Tahun	3	10,00%
4.	> 30 Tahun	1	3,33%
Total		30	100%

Sumber : Data Hasil Penyebaran Angket

Berdasarkan tabel dan gambar diatas diperoleh gambaran bahwa mayoritas Manajer Bank BJB Cabang Indramayu yang dijadikan responden memiliki masa kerja 0 – 10 tahun dengan persentase sebesar 53,33%

1.1.1.4 Karakteristik responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pengumpulan data karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan menghasilkan gambaran seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	0	0%
2.	D3	0	0%
3.	S1	24	80,00%
4.	S2	6	20,00%
Total		30	100%

Sumber : Data Hasil Penyebaran Angket

Berdasarkan tabel dan gambar diatas diperoleh gambaran bahwa mayoritas Manajer Bank BJB Cabang Indramayu yang dijadikan responden berada pada jenjang pendidikan S-1 yakni sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 80,00%.

3.2 Metode Penelitian

Di dalam suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu perlu menentukan metode yang akan digunakan, karena hal ini merupakan metode atau langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang akan membawa peneliti kepada suatu kesimpulan yang merupakan pemecahan masalah yang akan diteliti. Langkah-langkah dalam suatu penelitian

disebut metode penelitian. Di dalam metode penelitian ini akan terkandung beberapa alat serta teknik tertentu yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan menurut Sugiyono (2005:1), yaitu:

“Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis”.

Di dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian survey eksplanasi (*explanatory survey*). Metode survey eksplanasi merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sample dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Menurut Masri Singarimun dan Sofian Effendi (1989:5) mengemukakan “Metode survey eksplanasi yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis”.

Sedangkan menurut Sanapiah Faisal (2007:18) menjelaskan bahwa

“Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel antededen apa saja yang mempengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan social tertentu”.

Objek telaahan penelitian survey eksplanasi adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji

kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atautkah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atautkah tidak oleh variabel lainnya.

Dengan penggunaan metode survey eksplanasi disini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel MSDM dan variabel Pelaksanaan Sistem Perkrutan karyawan. Apakah terdapat pengaruh antara pelaksanaan sistem perekrutan karyawan yang dilakukan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam menetapkan pengukuran terhadap variabel yang diamati. Menurut Ating Somantri dan Sambas (2006:27) “Variabel adalah karakteristik yang telah diobservasi dari satuan pengamatan”. Sedangkan menurut Arikunto (2006:118) “Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yakni Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan sebagai variabel bebas (independent variable) dan Kualitas SDM sebagai variabel terikat (dependent variable). Operasional masing-masing variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Sistem Perekrutan Karyawan

Moekijat (1978) mengatakan bahwa prinsip-prinsip dalam perekrutan yang menggunakan jasa *outourcing*, yang *pertama* kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan berdasarkan usia, pendidikan, jenis kelamin dan kesehatan, *kedua* sumber penarikan *outsourcing*, dan yang *ketiga* penyaringan *outsourcing*.

Operasionalisasi sistem perekrutan karyawan secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.6
Variabel Sistem Perekrutan Karyawan

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No Item	Skala Pengukuran
Sistem Perekrutan karyawan menurut Veithzal Rivai (2003) “proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan”	1 Penentuan Kualifikasi Pekerjaan	• Tingkat Kesesuaian perekrutan Karyawan berdasarkan usia	1	• Ordinal
		• Tingkat Kesesuaian perekrutan Karyawan berdasarkan pendidikan	2	• Ordinal
		• Tingkat Kesesuaian perekrutan Karyawan berdasarkan jenis kelamin	3	• Ordinal
		• Tingkat Kesesuaian perekrutan Karyawan berdasarkan kesehatan	4	• Ordinal
	2 Sumber Penarikan outsourcing	• Tingkat kesesuaian isi iklan di media cetak dengankualitas SDM yang diperlukan	5	• Ordinal
		• Tingkat kesesuaian isi iklan di TV dan radio dengankualitas SDM yang diperlukan	6	• Ordinal
		• Tingkat kesesuaian isi iklan di internet dengankualitas SDM yang diperlukan	7	• Ordinal
	3 Penyaringan Outsourcing	• Tingkat kesesuaian hasil tes tertulis terhadap kualitas SDM yang diperlukan	8	• Ordinal
		• Tingkat kesesuaian hasil tes lisan /	9	• Ordinal

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		wawancara terhadap kualitas SDM yang diperlukan		
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian hasil tes psikotes terhadap kualitas SDM yang diperlukan 	10	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinal

Sumber: Veitzgal Rivai (2003) diadaptasi dalam skripsi Dede Rohayati (2010)

3.3.2 Variabel Kualitas SDM

Variabel kualitas SDM yang dibahas dalam penelitian ini adalah tentang kualitas kerja SDM yang sebagaimana diungkapkan oleh Veithzal Rivai(2003) menjelaskan bahwa ukuran penilaian untuk menentukan kualitas suatu SDM adalah *Conscientiousness* (Kehati-hatian), *Emotional stability* (Kestabilan emosi), *Agreeableness* (Keramah tamahan), *Extraversion* (Keekstrovertan), dan *Opennes to Experience* (Keterbukaan).

Operasionalisasi variabel kualitas SDM secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.2:

Tabel 3.7
Variabel Kualitas SDM

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No Item	Skala Pengukuran
Kualitas SDM menurut Hasibuan (2007:68) “suatu usaha untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan”	1. <i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian),	• Tingkat Ketelitian dalam melayani nasabah	1	• Ordinal
		• Tingkat Kemampuan untuk meminimalisir kesalahan dalam memberikan informasi kepada nasabah	2	• Ordinal
	2. <i>Emotional stability</i> (Kestabilan emosi)	• Tingkat kemampuan bersikap tenang dalam menghadapi masabah	3	• Ordinal
		• Tingkat kemampuan untuk memberikan rasa aman kepada nasabah	4	• Ordinal
	3. <i>Agreeableness</i> (Keramah	• Tingkat kemampuan untuk	5	• Ordinal

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	tamahan)	dapat dipercaya oleh nasabah • Tingkat kemampuan untuk bersikap kooperatif dengan nasabah	6	• Ordinal
	4. <i>Extraversion</i> (Keekstrovertan)	• Tingkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan nasabah • Tingkat kemampuan untuk memberikan ketegasan permasalahan kepada nasabah	7	• Ordinal
	5. <i>Opennes to Experience</i> (Keterbukaan)	• Tingkat kemampuan untuk berkata jujur sesuai dengan kenyataan yang ada • Tingkat kemampuan untuk memberikan informasi yang <i>up to date</i> .	8	• Ordinal
			9	• Ordinal
			10	• Ordinal

Sumber: Hasibuan (2003) diadaptasi dalam skripsi Khairina Nur Izzaty (2009)

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu penggunaan data primer dan penggunaan data sekunder.

1. Data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer dalam penelitian ini didapat dari data hasil pengisian kuesioner oleh para manajer personalia di Bank BJB cabang Indramayu

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kajian penelitian dan dapat digunakan sebagai data awal penelitian yaitu data kehadiran dan kemangkiran serta data hasil pencapaian sasaran kinerja.

3.5 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:108) bahwa: “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan penelitian populasi adalah penelitian yang dilakukan terhadap semua elemen di wilayah penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah manajer di Bank BJB Cabang Indramayu. Dengan rincian karyawan sebagai berikut :

Tabel3.8
Daftar Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Cab. Indramayu	10
2.	Kcp. Haurgelis	3
3.	Kcp. Patrol	3
4.	Kcp. Terisi	3
5.	Kcp. Jatibarang	3
6.	Kcp. Karangampel	3
7.	Kcp. Pemkab. Indramayu	3
8.	Kcp Karang sinom	2
Jumlah		30

Sumber : Bank BJB Cabang Indramayu, 2011

Dalam penelitian ini karena subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan subjek penelitian, yaitu sebanyak 30 orang, sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2002: 112) “bahwa untuk ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Sehingga penelitian ini disebut juga penelitian populasi (sensus)”.

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan usaha untuk menghasilkan data demi keperluan penelitian. Pengumpulan data statistik dilakukan dengan beberapa bentuk angket/kuisisioner.

- Angket atau Kuesioner

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk diisi langsung oleh manajer Bank BJB Cabang Indramayu, sebagai responden yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum. Penulis menyebarkan angket berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Bentuk angket yang dipergunakan adalah angket tertutup yaitu pernyataan-pernyataan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada masing-masing jawaban yang dianggap tepat. Penyusunan angket beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini dikonstruksi dua jenis angket, yaitu angket untuk variabel sistem perekrutan karyawan dan angket untuk variabel kualitas SDM.

Langkah-langkah penyusunan angket ini yakni sebagai berikut :

- a. Menyusun kisi-kisi daftar pernyataan.
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban.
- c. Menetapkan skala penilaian angket dengan kriteria pemberian bobot untuk setiap alternatif jawaban, skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model *Likert*.

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/tidak tahu	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/negatif	1

Sumber :diadaptasi Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin 2006:38

Angket dalam penelitian ini akan disebar dan dikumpulkan pada hari yang sama dan ditempat yang sama yaitu di Bank BJB Cabang Indramayu. Hal ini dilakukan karena para manajer personalia tersebar di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Bank BJB Cabang Indramayu untuk menjaga keaslian informasi yang diberikan oleh para manajertersebut, Bapak Anwaradi selaku ketua manajer personalia merekomendasikan para manajer personalia di Bank BJB Cabang Indramayu, mengisi angket dikantor BJB Cabang Indramayu.

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

Istrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam menjangking kriteria yang diharapkan oleh peneliti. Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2002:144-145) mengatakan bahwa :

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen . Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan.

Dalam uji validitas peneliti menggunakan teknik *Korelasi ProductMoment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Adapun formulanya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto dalam Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin ,2006:49)

Keterangan :

r_{xy}	=	Koefisien korelasi
N	=	Jumlah responden
X	=	Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke i yang akan di uji validitasnya
Y	=	Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden
$\sum X$	=	Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	=	Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum XY$	=	Jumlah hasil perkalian skor pertama dengan skor kedua
$\sum X^2$	=	Jumlah hasil kuadrat skor pertama
$\sum Y^2$	=	Jumlah hasil kuadrat skor kedua
$(\sum X)^2$	=	Kuadrat jumlah seluruh skor pada item ke i
$(\sum Y)^2$	=	Kuadrat jumlah seluruh skor pada jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:49) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.

- 3) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk memudahkan perhitungan dan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 3. 1-
Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Validitas**

No. Responden	Nomor Item Instrumen										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

- 5) Menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- 6) Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.

**Tabel 3.11
Contoh Format Tabel Perhitungan Korelasi**

No. Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²

- 7) Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2. Dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.
- 8) Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid.

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, maka pengujian validitas

cukup menggunakan koefisien korelasi. Artinya, keputusan valid tidaknya item

instrumen, cukup membandingkan nilai hitung r dengan nilai tabel r tanpa melakukan

uji t. Pengujian validitas atau reliabilitas dengan sensus (populasi) tidak diperlukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat umum, karena seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang dibuat berlaku untuk populasi itu sendiri.

a) **Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Perekrutan Karyawan (X)**

Variabel akan diuji validitasnya yaitu variabel X yang merupakan variabel sistem perekrutan karyawan. Variabel sistem perekrutan karyawan diukur oleh indikator: (1) Penentuan Kualifikasi Pekerjaan; (2) Sumber Penarikan *Outsourcing*; dan 3) Penyaringan *Outsourcin*. Indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 11 butir pernyataan angket.

Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel X (Psistem Perekrutan Karyawan) dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel 2007 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.12
Validitas Variabel x
(Sistem Perekrutan Karyawan)

No. Angket	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,9010	0,444	Valid
2.	0,6898	0,444	Valid
3.	0,5490	0,444	Valid
4.	0,5343	0,444	Valid
5.	0,6848	0,444	Valid
6.	0,4590	0,444	Valid
7.	0,5402	0,444	Valid
8.	0,2369	0,444	Tidak Valid
9.	0,4786	0,444	Valid
10.	0,6095	0,444	Valid
11.	0,6095	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 11 butir pernyataan angket variabel kualitas kerja menunjukkan pernyataan angket valid ada 10 dan tidak valid ada 1. Maka, butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data sistem perekrutan karyawan berjumlah 11 butir pernyataan.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (Y)

Variabel akan diuji validitasnya yaitu variabel Y yang merupakan variabel Kualitas SDM. Variabel sistem perekrutan karyawan diukur oleh indikator: (1) Kehati-hatian; (2) Kestabilan Emosi; (3) Keramah Tamahan; (4) keekstrovertan; dan (5) Keramah tamahan. Indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi 11 butir pernyataan angket.

Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel Y (Kualitas SDM) dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel 2007 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.13
Validitas Variabel Y
(Kualitas SDM)

No. Angket	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,5909	0,444	Valid
2.	0,6667	0,444	Valid
3.	0,5938	0,444	Valid
4.	0,7175	0,444	Valid
5.	0,5757	0,444	Valid
6.	0,5753	0,444	Valid
7.	0,4430	0,444	Tidak Valid
8.	0,7575	0,444	Valid
9.	0,7575	0,444	Valid
10.	0,7575	0,444	Valid
11.	0,5753	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 11 butir pernyataan angket variabel kualitas kerja menunjukkan pernyataan angket valid ada 10 dan tidak valid ada 1. Maka, butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data sistem perekrutan karyawan berjumlah 11 butir pernyataan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabel menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukan tingkat keterandalan sesuatu (Suharsimi Arikunto, 2002:154).

Selain valid (sah) sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. Dimana apabila instrumen ini diberikan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda akan sama hasilnya.

Formula yang digunakan penulis untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisiensi Alfa (α) dari Cronbach yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Saefuddin Azwar dalam Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:48)

Dimana:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen/ korelasi alfa
- k = banyak bulir soal
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians bulir
- σ_t^2 = varians total
- N = jumlah responden
- X = skor-skor pada item ke i untuk menghitung varians item atau jumlah skor yang diperoleh tiap responden untuk menghitung varians total
- $\sum X^2$ = jumlah hasil kuadrat skor pada item ke i atau hasil kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden
- $(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah seluruh skor pada item ke i atau kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:48) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan skor terhadap instrumen yang telah diisi oleh tiap responden.
2. Untuk mempermudah pengolahan data, buat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor item yang diperoleh.

Tabel3.14
Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas

No responden	Nomor item instrumen										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1											
2											
..dst											
Jumlah											

3. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
4. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
5. Menghitung varians masing-masing item.
6. Menghitung varians total.
7. Menghitung nilai koefisien Alfa
8. Membandingkan nilai koefisien Alfa dengan nilai koefisien korelasi *Product Moment* yang terdapat pada tabel.
9. Membuat kesimpulan, Kriteria kesimpulan : jika nilai hitung r_{11} lebih besar dari nilai tabel r_{xy} , maka instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil perhitungan reliabilitas angket terhadap variabel penempatan karyawan dan variabel kualitas kerja dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel 2007 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan variabel Y

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Ketentuan	Keterangan
1.	Sistem Perekrutan Karyawan (X)	1,099	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan α 0.05	Reliabel
2.	Kualitas SDM (Y)	0,999	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan ketentuan α 0.05	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dari angket variabel X (Penempatan Karyawan) dinyatakan reliabel, karena angka r_{hitung} sebesar 1,099 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ (1,099 > 0,444).

Sedangkan hasil perhitungan dari angket variabel Y (Kualitas SDM) juga dinyatakan reliabel, karena angka r_{hitung} sebesar 0,999 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,999 > 0,444) dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dapat dipercaya.

1.8 Uji Persyaratan analysis Data

3.8.1 Uji Homogenitas

Peneliti menggunakan uji homogenitas untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Untuk menguji homogenitas suatu data maka penulis menggunakan Uji Burlett.

Nilai hitung diperoleh dengan rumus:

$$\chi^2 = (ln 10)[B - (\sum db \cdot \text{Log} S_1^2)] \quad (\text{Ating S. dan Sambas A.M, 2006:294})$$

Dimana:

S_i^2 = Varians tiap kelompok data

db_i = $n - 1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = $(\text{Log} S_{gab}^2)(\sum db_i)$

S_{gab}^2 = Varians gabungan = $S_{gab}^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas data varians ini

dikutip dari Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:295) adalah:

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses penghitungan, dengan model tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 16
Model Tabel Uji Barlett

Sampel	db= n-1	S_1^2	$\text{Log } S_1^2$	$db \cdot \text{Log } S_1^2$	$db \cdot S_1^2$
1					
2					
3					
...					
...					
Σ					

3. Menghitung varians gabungan.
4. Menghitung log dari varian gabungan.
5. Menghitung nilai Barlett.
6. Menghitung nilai.
7. Menentukan nilai dan titik kritis.
8. Membuat kesimpulan.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi ini dikutip dari Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:296) yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.

2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{Reg}[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{Reg}[b|a]} - JK_{\text{Reg}[a]}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{\text{Reg}[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[a]} = JK_{\text{Reg}[a]}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{\text{Reg}[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Reg}[b|a]} = JK_{\text{Reg}[b|a]}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{Res}} = \frac{JK_{\text{Res}}}{n-2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{\text{TC}} = JK_{\text{Res}} - JK_E$$

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{TC}} = \frac{JK_{\text{TC}}}{k-2}$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

12. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

13. Menentukan Kriteria pengukuran: Jika nilai uji $F <$ nilai F_{tabel} , maka distribusi berpola linier.

14. Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha=5\%$ menggunakan rumus

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dbTC, dbE)}$$
 dimana $db TC = K-2$ dan $db E = n-k$

15. Membandingkan nilai uji F dengan nilai F_{tabel} kemudian membuat kesimpulan. Yakni:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data dinyatakan berpola linier.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak berpola linear.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Uep dan Sambas (2011:158) yaitu “Upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”. Tujuan dilakukannya analisis data antara lain untuk mendeskripsikan data, sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

1.9.1 Pengolahan Data

- a. Menyusun Data, pemeriksaan terhadap angket yang telah diisi dan dikumpulkan dari reponden. Pemeriksaan ini khususnya berkaitan dengan masalah kelengkapan jumlah lembar angket dan kelengkapan pengisiannya.

- b. Skoring, pemberian skor jawaban pada setiap item angket dijadikan alat pengumpul data. Untuk masing-masing pernyataan angket dimana penelitian ini menganalisis satu variabel bebas yaitu sistem perekrutan karyawan (variabel X) dan satu variabel terikat yaitu kualitas SDM (variabel Y). Untuk setiap pertanyaan dari angket diberi 5 kategori:

Tabel 3. 17
Skor Setiap Item Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : diadaptasi dari skor kategori Likert.

- c. Tabulasi yaitu perekapan data hasil skoring pada langkah ke dua ke dalam tabel seperti berikut :

Tabel 3. 18
Tabulasi Data Penelitian

Resp.	Skor item							Total
	1	2	3	4	5	6	
1								
2								
N								

- d. Mengubah skala ordinal ke interval

Skala pengukuran semua variabel dalam penelitian ini adalah pengukuran pada skala ordinal. Untuk kepentingan analisis data dengan Analisis Regresi Linier Sederhana yang mensyaratkan skala pengukuran minimal interval. Maka untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval digunakan *method of successive intervals* (Harun Al Rasyid, 2005). Berikut langkah kerja untuk menaikkan tingkat pengukuran dari skala pengukuran ordinal ke tingkat skala pengukuran interval melalui *method of successive intervals* :

- 1) Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
- 2) Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (N), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
- 3) Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
- 4) Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
- 5) Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus :

$$SV_i = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

- 6) Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan terlebih dahulu menentukan angka indeks skala interval (SI_x) yang diperoleh dari pengurangan angka satu (diperoleh dari nilai skala yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar yang kemudian diubah menjadi sama dengan satu) dengan SV_i terkecil (= SVM_{in}). SI_x = 1 - SVM_{in}. Sehingga untuk setiap alternatif jawaban, skala intervalnya dapat diketahui dengan rumus : SI_x = SV_i + SI_x.

3.9.2 Analysis Deskriptip

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modus.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1 dan rumusan masalah no.2, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran mengenai penempatan kerja, dan untuk mengetahui gambaran mengenai semangat kerja pegawai. Berkaitan dengan analisis data deskriptif yaitu dengan:

- a. Penyajian data melalui tabel, berdasarkan angka frekuensi dan persentase (%). Seperti pada contoh tabel di bawah ini:

Tabel 3.19
Distribusi Frekuensi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju		
2	Setuju		
3	Ragu-ragu		
4	Tidak Setuju		
5	Sangat Tidak setuju		

Sumber : diadaptasi dari skor kategori Likert.

- b. Membuat grafik

Penyajian data melalui tabel, yang kemudian dipersentasekan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat gambaran penempatan kerja dan semangat kerja pegawai dalam bentuk grafik.

c. Perhitungan skor rata-rata digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam menghitung rata-rata jawaban responden yaitu:

$$\text{Panjang kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari satu sampai lima, banyak kelas interval ditentukan sebanyak lima kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh kriteria penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 20
Kriteria Analisis Data Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran	
	Sistem Perekrutan Karyawan (X)	Kualitas SDM (Y)
1,00 – 1,79	Sangat Baik	Sangat Tinggi
1,80 – 2,59	Baik	Tinggi
2,60 – 3,39	Cukup	Sedang
3,40 – 4,19	Tidak Baik	Rendah
4,20 – 5,00	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah

Sumber : diadaptasi dari skor kategori Likert.

3.10 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah dengan melakukan uji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dipercaya antarvariabel independen dan variabel dependen. Melalui pengujian hipotesis ini akan diambil kesimpulan menerima atau menolak hipotesis. Prosedur pengujian hipotesis ini meliputi beberapa langkah, yaitu:

Anisa Rahayu, 2012

Pengaruh Pelaksanaan Sistem Perekrutan Karyawan oleh DGS Bandung terhadap kualitas SDM di Bank BJB Cabang Indramayu

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3.10.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam sebuah fenomena. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana.

Menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:243) "Regresi linier sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel".

Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:243) adalah :

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependent yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen (kualitas SDM) yang mempunyai nilai tertentu.

Dengan ketentuan :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

3.10.2 Menghitung Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

Untuk mengetahui hubungan variabel X (sistem perekrutan karyawan) dengan variabel Y (kualitas SDM) dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sementara untuk mengetahui tingkat hubungan (koefisien korelasi) antara variabel X (sistem perekrutan karyawan) dengan Y (kualitas SDM), maka dapat digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi seperti yang dituangkan dalam tabel 3.14:

Tabel 3.21
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Sedang/Cukup Kuat
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Lemah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat Lemah

Sumber : Sugiyono (2010:231)

Analisis ini dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut:

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

Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin (2006:341)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

3.10.3 Uji Hipotesis dengan Uji Signifikan

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah teknik pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis secara umum adalah (Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:245) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan uji statistik yang sesuai. Uji statistik yang digunakan adalah uji F, Untuk menentukan nilai uji F dapat mengikuti langkah-langkah berikut :
 - a. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

b. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

c. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

d. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus :

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

e. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

g. Menghitung F, dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

2. Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db_{reg(b/a)})(db_{res})}$$

3. Membuat kesimpulan

Membandingkan nilai uji F dengan nilai F_{tabel} kemudian membuat kesimpulan.

- Jika H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dinyatakan signifikan (diterima).
- Jika H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dinyatakan tidak signifikan (ditolak)