

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan inferensial. Jenis penelitian ini menggunakan data yang berupa angka-angka yang kemudian akan dianalisis dengan teknik statistika. Penelitian ini akan menganalisis dan menyajikan data secara sistematis, menggunakan survei, dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, analisis data, sampai dengan data ditampilkan, Siyoto dan Sodik dalam Auliya (2020) berpendapat bahwa jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang menganalisis data secara sistematis, sedangkan jenis penelitian inferensial adalah penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis.

#### **3.2 Sumber data**

Data pada suatu penelitian berperan sangat penting untuk menghasilkan informasi yang tepat, dan data memiliki jenis serta karakteristik sumber (sumber data) yang juga berbeda-beda, sehingga pemilihan metode pencarian atau pengumpulan data yang tepat akan membantu untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Menurut Sulianto (2018) untuk menghasilkan penelitian yang baik diperlukan data yang baik, data yang baik akan menghasilkan

informasi yang baik, informasi yang baik berdasarkan analisis data digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang di dapat langsung dari responden penelitian, dalam hal ini adalah pegawai BAPENDA Kota Bandar Lampung. Auliya dkk (2020) berpendapat bahwa data primer adalah data yang di dapat atau dikumpulkan secara langsung, dalam penelitian kuantitatif cara yang umum digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah dengan melakukan ekperimen atau survei.

### **1.3 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

Mendistribusikan Kuesioner, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab, pertanyaan dibangun atau mereferensi pada indikator pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini (variabel kompetensi, rekrutment, pelatihan dan kinerja). Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau pegawai BAPENDA Kota Bandar Lampung. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (skala 5). Penjelasan tentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Nilai Skala Likert**

Kode	Keterangan	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	Setuju	Skor 2
N	Netral	Skor 3
S	Setuju	Skor 4
SS	Sangat Setuju	Skor 5

Teknik pengumpulan data dengan metode Wawancara juga digunakan saat peneliti melakukan studi pendahuluan, berupaya untuk menemukan permasalahan empiris yang akan diteliti. Untuk mendapatkan data sekunder, yang manfaatnya untuk mendukung data primer yang berhasil dikumpulkan pada proses penulisan thesis ini. Teknik wawancara yang telah dilakukan adalah dengan mewawancarai Kepala Badan pada BAPENDA Kota Bandar Lampung untuk melengkapi data-data yang berhasil dikumpulkan, khususnya data sekunder.

### **1.3.1 Kuesioner**

Metode ini digunakan penulis dengan pengumpulan data melalui pendistribusian daftar pernyataan kepada seluruh responden yang telah ditentukan, yaitu para pegawai yang bekerja di BAPENDA Kota Bandar Lampung, yang berkaitan dengan isu atau masalah penelitian yang sedang diteliti. Auliya dkk (2020) berpendapat bahwa secara umum pengumpulan data kuantitatif dapat diperoleh atau dikumpulkan menggunakan tehnik survei, memberikan pertanyaan tertutup misal dengan tatap muka, telfon, wawancara (interview)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi penelitian mengacu pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penyidikan, Susanto dkk (2024). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di BAPENDA Kota Bandar Lampung, berada pada Unit Pelayanan Teknis (UPT) yaitu sebanyak 194 orang pegawai, **Tabel 3.2** berikut.

**Tabel 3. 2**  
**Pegawai BAPENDA Kota Berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jumlah
1	Struktur Kantor Pusat	15
2	JF Ahli Muda	4
3	Staff Kantor Pusat	161
4	Struktural UPT	36
5	Staff UPT	158
	<b>Jumlah</b>	<b>374</b>

Sumber: SDM BAPENDA Kota Bandar Lampung, 22 Desember 2024

#### 3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan sample jenuh/sensus. Sampel merupakan sebagian anggota dari populasi yang diambil dengan teknik pengambilan sampling, Husain dan Purnomo dalam Auliya dkk (2020). Teknik sampling yang digunakan non-probability sampling dengan sampling purposive. Non-probability sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama pada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih atau dijadikan sampel, Sugioyo dalam Auliya dkk (2020).

Dikarenakan jumlah populasi pegawai yang memiliki fungsi kerja dan ditempatkan pada unit Pelayanan Teknis (UPT) sebanyak 194 orang pegawai,

dan dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, maka dibutuhkan sampel penelitian. Adapun jumlah sampel yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan melihat tabel Krejcie dan Morgan, dimana penentuan jumlah sampel dalam tabel ini, untuk besaran populasi penelitian sebesar 190 sampelnya 127, sedangkan jumlah populasi 200 ukuran sampelnya 132. Melihat pada ketentuan yang berlaku pada tabel tersebut, penelitian ini menggunakan jumlah sampel 132 dengan populasi 200, walaupun populasi penelitian ini 194 (pembulatan ke atas).

Kriteria yang ditetapkan pada tekning sampling sampel proposiv antara lain sebagai berikut:

- 1) Responden merupakan pegawai BAPENDA Kota Bandar Lampung yang memiliki tugas atau fungsi yang berkaitan dengan pengelolaan mata pajak.
- 2) Responden merupakan pegawai BAPENDA Kota Bandar Lampung yang melakukan tugas atau fungsi kerjanya di Unit Pelayanan Teknis (UPT) yang berkaitan dengan operasional pengelolaan Mata Pajak.

## **1.5 Variabel Penelitian**

### **3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Sanusi (2019) berpendapat bahwa variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya, Variabel yang akan diukur, dipilih oleh peneliti untuk menentukan apakah terdapat hubungan atau suatu gejala tertentu pada variabel yang akan diteliti. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), dan Pelatihan (X2).

### **3.5.2 Variabel Moderasi (*Moderating Variable*)**

Auliya dkk (2020) berpendapat bahwa variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung/tidak bebas. Variabel moderasi pada penelitian ini adalah Kompetensi (M).

### **3.5.3 Variabel Terikat / *Dependent***

Variabel terikat (Y) ini adalah variabel yang memberikan respon atau reaksi saat dihubungkan dengan variabel bebas (X). Variabel terikat merupakan variabel yang secara struktur menjadi variabel yang kehadirannya disebabkan oleh adanya perubahan dari variabel lainnya, Auliya dkk (2020). Variable terikat ini adalah variabel yang menunjukkan persoalan pokok bagi peneliti, yang selanjutnya menjadi objek penelitian. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3. 3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Rekrutmen (X1)	<p><i>recruiting</i> adalah rentetan kegiatan yang dilaksanakan atau digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menerima individu calon pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.</p> <p>Menurut Ivancevich dan Glueck dalam Yuliani (2023)</p>	<p>Fungsi dari rekrutmen adalah sebagai “<i>the Right Man on The Right Place</i>”, yang mana hal ini menjadi acuan bagi para manajer dalam menempatkan karyawan yang ada di perusahaan mereka.</p> <p>Mathis dan Jackson dalam Agustini (2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dasar sumber penarikan karyawan</li> <li>2. Sumber karyawan</li> <li>3. Metode penarikan karyawan</li> </ol>	Interval
Pelatihan (X2)	<p>Pelatihan merupakan proses dari transfer pengetahuan atau keahlian tertentu, dan sikap agar karyawan atau pegawai di dalam organisasi atau perusahaan semakin terampil, dan lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.</p> <p>Mangkuprawira dalam Gea (2024)</p>	<p>Melalui pelatihan karyawan atau pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya yang sekarang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.</p> <p>Ajimat dan Ahmad dalam Syam dan Kitta (2024)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta pelatihan</li> <li>3. Materi pelatihan</li> <li>4. Metode</li> </ol>	Interval
Kompetensi (M)	<p>Kompetensi yaitu “<i>The Right Man In The Right Place, And The Right Man Behin The Right Job</i>” atau dalam bahasa</p>	<p>Kompetensi dibangun melalui proses-proses yang fokus pada membangun sikap, karakter/prilaku,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</li> <li>2. Keterampilan (<i>Skills</i>)</li> <li>3. Prilaku (<i>Attitude</i>)</li> </ol>	

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
	<p>Indonesia diartikan sebagai “menempatkan orang-orang atau individu yang tepat pada tempat (pekerjaan) yang tepat”</p> <p>Menurut Hasibuan dalam Aisyah dkk (2021)</p>	<p>kemauan dan kemampuan. Dengan demikian individu mampu beradaptasi atau menghadapi situasi tempat kerja yang didalamnya terdapat unsur watak, konsep diri, motivasi internal, serta kehandalan pada pengetahuan, dengan menggunakan konsep</p> <p>Spencer dan Spencer dalam Aisyah dkk (2021)</p>		
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Proses untuk mengukur komitmen karyawan terhadap standar dan perilaku kerja yang dituntut darinya, serta hasil yang dicapai dengan mematuhi standar tersebut.</p> <p>Obeid dalam Al-Karabsheh (2022)</p>	<p>Kinerja atau <i>performance</i> dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan yang pencapaiannya ditentukan oleh persyaratan-persyaratan tertentu (<i>job requirement</i>)</p> <p>Radianti dkk (2023)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan kuantitas</li> <li>2. Berdasarkan kualitas</li> <li>3. Berdasarkan kapasitas</li> <li>4. Berdasarkan kehadiran</li> </ol>	Interval

### 3.7 Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif adalah dengan menganalisis data yang berhubungan dengan karakteristik responden, ditampilkan dengan menggunakan tabel, menjelaskan tentang rata-rata jenis kelamin, status pekerjaan, golongan pekerjaan, fungsi atau



unit kerja di BAPENDA Kota Bandar Lampung yang telah menjadi responden (sampel) pada penelitian. Dengan analisis deskriptif tersebut, hasil penelitian akan memberikan informasi tentang pendapat responden mewakili kelompoknya masing-masing dengan menerjemahkan skor, angka-angka, dan persentase jawaban.

### 3.8 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validasi

Validitas instrument menurut Auliya dkk (2020) merupakan analisis yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam pengujian validitas, instrument diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Instrument dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi  $\geq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi produk moment* dengan kreteria sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Sumber : Sugiyono (2017).

Prosedur pengujian:

1.  $H_0$  : data valid.  
 $H_a$  : data tidak valid.
2.  $H_0$  : apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument valid.  
 $H_a$  : apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tidak valid.
3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26.0*).

Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan probabilitas (sig) dengan  $r_{tabel}$  maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

### 1.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dan tetap konsisten. Uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* sebagai uji reliabilitas. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r_{Alpha\ cronbach}$  pada interpretasi  $r$  dengan melihat tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 4 Interpretasi Nilai r**

Koefisien r	Kategori
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Prosedur pengujian:

1. Ho: data reliable.

Ha: data tidak reliable.

2. Ho: apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument reliable.

Ha: apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tidak reliable.

3. Pengujian Realibilitas instrument dilakukan melalui program SPSS

(*Statistical Program and Service Solution seri 26.0*).

Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan probabilitas (sig) dengan  $r_{tabel}$  maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

## 1.9 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.9.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas sampel dilakukan untuk menguji apakah data penelitian yang digunakan adalah data dengan jumlah sampel terlebih dahulu diambil dari sejumlah populasi, uji normalitas sampel dilakukan untuk mengetahui apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum, sehingga dalam penyusunan kesimpulan pada penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS)*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Ho: Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha: Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

2. Apabila (Sig)  $> 0,05$  maka Ho diterima (Normal).

Apabila (Sig)  $< 0,05$  maka Ha ditolak (Tidak Normal).

3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas ( $\text{sig} > 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X homogen atau tidak homogen).

### **3.9.2 Uji Homogenitas**

Uji homogenitas sampel dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa alat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama.

Prosedur pengujian:

1.  $H_0$ : Varian populasi adalah homogen.  
 $H_a$ : Varian populasi adalah tidak homogen.
2. Jika probabilitas ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima (Homogen).  
Jika probabilitas ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak (Tidak Homogen).
3. Pengujian homogenitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26.0*).

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas ( $\text{sig} > 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X homogen atau tidak homogen).

### 3.9.3 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah hubungan antara variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*), variabel moderasi (*moderation variable*), dan variabel terikat (*dependent variable*) bersifat linier. Untuk menguji hubungan yang linier antar tiap variabel peneliti adalah dengan menggunakan uji ANOVA linieritas, dengan uji ini dapat diketahui apakah hubungan antar variabel linier atau tidak.

Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Penelitian yang berkaitan dengan topik "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus dilalui, sebagai prasyarat uji hipotesis. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. Ho: model regresi berbentuk linier.  
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig} > 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

#### **3.9.4 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dalam analisis regresi moderasi atau MRA (*Moderated Regression Analysis*) untuk memastikan bahwa variabel-variabel independen pada penelitian tidak memiliki hubungan linier yang kuat antara variabel independen tersebut. Jika terdapat multikolinieritas yang tinggi artinya hal tersebut akan mempengaruhi perhitungan pada koefisien regresi, dan karena hal tersebut model menjadi tidak akurat, Gazali (2021).

Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1 - R^2)$  disebut *collinearity tolerance*, artinya jika nilai *collinearity tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai  $\text{tolerance} < 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $\text{tolerance} > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 26.0*).

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) > 0,1 maka variable X multikolineritas atau tidak multikolineritas.

### **3.10 Metode Penelitian**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau Sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah titik mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi 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. Sugiyono (2019)

#### **3.10.1 Moderation Regression Analysis (MRA)**

Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji efek moderasi, yaitu ketika hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain yang disebut moderator. Tujuan dari uji MRA adalah untuk melihat apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berubah tergantung pada tingkat variabel moderator. Dalam hal ini, moderator memperkuat, memperlemah, atau mengubah arah hubungan antar variabel.

##### **1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Tahap pertama dalam model adalah dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian untuk diterapkan dalam model *Moderated Regression Analysis* (MRA), variabel tersebut antara lain; variabel bebas: Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2), variabel moderasi: Kompetensi (M), variabel tergantung: Kinerja Pegawai (Y).

## 2. Persamaan Regresi

Analisis dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dilakukan dengan menggunakan dua persamaan regresi. Persamaan regresi yang pertama digunakan untuk meregresi atau mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen (X1) Rekrutmen dan variabel independen (X2) terhadap variabel tergantung atau dependen (Y) Kinerja Pegawai, dengan model sebagai berikut:

Persamaan regresi tanpa moderasi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \epsilon$$

Dimana:

Y (variabel dependen) : Kinerja Pegawai

X1 (variabel independen 1) : Rekrutmen

X2 (variabel independen 2) : Pelatihan

M = (variabel *moderasi*) : Kompetensi

$\beta_0$  = konstanta (*intercept*)

$\beta_1$  = koefisien variabel independen

$\beta_2$  = koefisien variabel moderator

$\epsilon$  = error term (sisa atau residual)



Persamaan MRA atau Persamaan Regresi dengan Moderasi:

Meregresikan atau mengidentifikasi pengaruh variabel independen dan interaksi antara variabel independen dengan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Uji MRA melibatkan penambahan interaksi antara variabel independen dan moderator ke dalam model regresi. Model dasarnya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 (X \times M) + \epsilon$$

Keterangan:

Y (Variabel dependen) : Kinerja Pegawai

X1 (Variabel independen 1) : Rekrutmen

X2 (Variabel independen 2) : Pelatihan

M (Variabel moderator) : Kompetensi

$X \times M$  : Interaksi antara variabel independen dan moderator.

$\beta_0$  : Konstanta (intersep).

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi yang akan diestimasi.

$\epsilon$  : Residual error (error term).

Persamaan ini memungkinkan kita untuk mengukur apakah koefisien  $\beta_4$  (interaksi antara X dan Z) signifikan atau tidak. Jika koefisien  $\beta_4$  signifikan, maka ini berarti variabel Z memoderasi hubungan antara X dan Y, Gazali (2021)

### **3.11 Pengujian Hipotesis**

#### **3.11.1 Uji F**

Uji F dilakukan dalam analisis regresi, untuk mengetahui atau menguji signifikan secara simultan dari semua variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Uji F mengukur hubungan antara variasi yang dijelaskan oleh model (SSR) dan variasi yang tidak dijelaskan oleh model (SSE), Gazali (2021). Uji F dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

#### **Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung**

Ho = Secara simultan Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

Ha = Secara simultan Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

#### **3.11.2 Uji Parsial (Uji T)**

Untuk menentukan koefisien spesifikasi yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan Uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Signifikan koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan  $n-k-1$ , dan signifikan pada  $\alpha=0,05$ . Setelah nilai  $\alpha$  ditentukan maka kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2). Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Sanusi (2019)

**1. Pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.**

$H_0$  = Rekrutmen ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

$H_a$  = Rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- c. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- d. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**2. Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.**

$H_0$  = Pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

$H_a$  = Pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- c. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- d. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**3. Pengaruh Kompetensi (M) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung**

$H_0$  = Kompetensi (M) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

$H_a$  = Kompetensi (M) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- c. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- d. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**4. Kompetensi (M) Dalam Memoderasi Hubungan Antara Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

$H_0$  = Kompetensi (M) tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

$H_a$  = Kompetensi (M) berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Dengan menggunakan program SPSS

- a. Dengan menggunakan analisis dua sisi (*Two-Tailed*)
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

- c. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

**5. Kompetensi (M) Dalam Memoderasi Hubungan Antara Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Ho = Kompetensi (M) tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

Ha = Kompetensi (M) berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BAPENDA Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Dengan menggunakan program SPSS

- a. Dengan menggunakan analisis dua sisi (*Two-Tailed*)
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- c. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

