

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Yang menjadi variabel bebas adalah rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y)

Penelitian ini dilakukan di PT. Garuda Mas Semesta yang beralamat di Jl. Industri II No. 2 Leuwigajah Cimahi Selatan . Adapun yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah sampel dari seluruh karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta.

Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka akan diteliti mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mas Semesta.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk memperoleh hasil yang baik, oleh karena itu pada setiap masalah yang diteliti harus ditetapkan metode pemilihan yang tepat.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Alasannya dengan melalui penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta Cimahi. Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta Cimahi.

3.2.2 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian sangat diperlukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Iqbal Hasan (2006:22-23) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis desain dalam penelitian yaitu :

1. Desain eksplanatori. Desain ini berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan baru, sehingga dapat dikatakan bahwa desain ini bertitik tolak pada variabel, bukan dari fakta.
2. Desain deskriptif. Desain ini bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu.
3. Desain kausalitas. Desain ini berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya.

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2007:58), “ variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Rekrutmen

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
“ <i>Recruiting is the process of generating a pool of qualified applicants for organizational jobs</i> ”. Perekrutan adalah proses menghasilkan sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasi	<i>Recruiting Method</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan media iklan elektronik • Penggunaan media iklan cetak • Penggunaan agen tenaga kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan media iklan elektronik pada saat rekrutmen • Tingkat penggunaan media iklan cetak pada saat rekrutmen • Tingkat penggunaan agen tenaga kerja pada saat rekrutmen 	Ordinal
	<i>Recruiting message</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan informasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kejelasan informasi 	Ordinal

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

(Mathis&Jackson, 2000:250)		mengenai jenis pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> Kejelasan informasi mengenai <i>job description</i> 	mengenai jenis pekerjaan yang ditawarkan <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kejelasan mengenai <i>job description</i> pekerjaan yang ditawarkan 	
	<i>Aplicant qualifications</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian pendidikan Kesesuaian keterampilan Kesesuaian pengalaman 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pendidikan calon karyawan dengan pekerjaan yang ditawarkan Tingkat kesesuaian keterampilan yang dimiliki calon karyawan dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan Tingkat kesesuaian pengalaman yang dimiliki calon karyawan dengan pengalaman yang dibutuhkan perusahaan 	Ordinal
	<i>Administrative procedures</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu pelaksanaan rekrutmen Kejelasan prosedur rekrutmen 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu pelaksanaan rekrutmen Tingkat kejelasan prosedur pada saat rekrutmen 	Odinal

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Seleksi

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Seleksi (X2) <i>Selection is the process of choosing from a group of</i>	<i>Standardization</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keseragaman prosedur seleksi Keseragaman alat seleksi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keseragaman prosedur seleksi terhadap semua calon karyawan Tingkat keseragaman 	Ordinal

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

<p><i>applicants those individuals best suited for a particular position and organization.</i></p> <p>Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi. (Mondy dan Noe, 2011:162)</p>			alat seleksi terhadap semua calon karyawan	
	<i>Objectivity</i>	<ul style="list-style-type: none"> Objektifitas penyeleksi dalam melaksanakan seleksi Objektifitas penyeleksi dalam menilai kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat objektifitas penyeleksi dalam melaksanakan seleksi Tingkat objektifitas penyeleksi dalam menilai kompetensi calon karyawan 	Ordinal
	<i>Norms</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian pelaksanaan seleksi terhadap peraturan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pelaksanaan seleksi terhadap peraturan perusahaan 	Ordinal
	<i>Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> Konsistensi alat seleksi Keandalan alat seleksi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat konsistensi alat seleksi untuk memberikan hasil yang sama terhadap hasil seleksi Tingkat keandalan alat seleksi yang diberikan kepada calon karyawan 	
	<i>Validity</i>	<ul style="list-style-type: none"> Efektifitas tes pengetahuan akademik dalam seleksi Efektifitas tes psikologi dalam seleksi Kesesuaian pertanyaan wawancara dalam seleksi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat efektifitas tes pengetahuan akademik untuk mengetahui pengetahuan calon karyawan Tingkat efektifitas tes psikologi untuk mengetahui kepribadian calon karyawan Tingkat kesesuaian pertanyaan wawancara dengan pekerjaan yang ditawarkan 	

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Kinerja (Y) <i>“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.</i> Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. (Bernardin dan Russel, 2003:143)</p>	<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan • Rapi dalam menyelesaikan pekerjaan • Keakuratan hasil pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat keakuratan hasil pekerjaan 	ordinal
	<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah hasil kerja sesuai dengan target • Keberhasilan mencapai target perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan dengan target perusahaan • Tingkat keberhasilan mencapai target yang telah ditentukan perusahaan 	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Pemanfaatan waktu secara efektif 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan • Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif 	Ordinal
	<i>Cost-effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan • Penggunaan sumber daya organisasi untuk penyelesaian pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan pegawai menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat penggunaan sumber daya organisasi untuk penyelesaian pekerjaan 	
	<i>Need for supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif pegawai dalam 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif pegawai dalam bekerja 	

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

		<ul style="list-style-type: none"> • bekerja • Kreativitas pegawai dalam bekerja • Pengawasan atasan terhadap bawahan dalam suatu pekerjaan • Atasan sebagai <i>decision making</i> dalam suatu pekerjaan tertentu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kreativitas pegawai dalam bekerja • Tingkat pengawasan atasan terhadap bawahan dalam suatu pekerjaan • Tingkat atasan sebagai <i>decision making</i> dalam suatu pekerjaan tertentu 	
	<i>Interpersonal im pact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berhubungan baik dengan sesama karyawan • Kemampuan bekerja sama dengan atasan dalam pekerjaan • Kemampuan bekerja sama dengan bawahan dalam pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat berhubungan baik dengan sesama karyawan • Tingkat kemampuan bekerja sama dengan atasan dalam pekerjaan • Tingkat kemampuan bekerja sama dengan bawahan dalam pekerjaan 	

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Cara ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Dalam hal ini data yang diperoleh yaitu mengenai kinerja karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta.

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Dalam hal ini wawancara langsung dilakukan dengan Kepala HRD PT. Garuda Mas Semesta

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek yang diteliti khususnya mengenai proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan di PT. Garuda Mas Semesta

4. Studi kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari, buku, jurnal, makalah dan alat penunjang lainnya.

5. Kuesioner

Sebagai teknik utama dalam pengumpulan data yaitu dengan cara membuat sebuah daftar berupa pertanyaan yang akan diberikan kepada responden sebagai wujud memperoleh data khususnya tentang kinerja karyawan

Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah dengan 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

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2007:132-133)

Gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor (Sugiyono, 2007:133), misalnya :

- | | |
|--|---|
| 1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/jarang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/kadang-kadang/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

3.5 Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, dimana subjek penelitian tersebut berfungsi sebagai sumber data. Dalam suatu penelitian, populasi juga merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang dapat berupa benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian.

Anwar Sanusi (2011:87), mengungkapkan populasi adalah kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi PT. Garuda Mas Semesta yang berjumlah 476 orang. Dikarenakan objek yang diteliti terlalu luas, dan tidak

memungkinkan untuk meneliti semua objek satu persatu, maka diambil sampel yang merupakan bagian dari populasi tersebut.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana), yaitu proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel (Anwar Sanusi, 2011:89)

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada digunakan rumus Slovin menurut Anwar Sanusi (2011:101) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung besarnya sampel yaitu:

$$n = \frac{476}{1 + 476(0.1)^2}$$

$$n = 82.63 = 83$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan PT. Garuda

Mas Semesta

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini dapat mengukur apa saja yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2007:267) uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang akan diukur.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \text{ (Suharsimi Arikunto, 2006:170)}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Korelasi Product Moment
- N : Jumlah Populasi
- $\sum X$: Jumlah skor butir (x)
- $\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)
- $\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)
- $\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)
- $\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika

r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 18.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Rekrutmen)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,473	0,361	Valid
2	0,599	0,361	Valid
3	0,653	0,361	Valid
4	0,599	0,361	Valid
5	0,653	0,361	Valid
6	0,806	0,361	Valid
7	0,806	0,361	Valid
8	0,430	0,361	Valid
9	0,653	0,361	Valid
10	0,806	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014 dengan *SPSS 18.0 for Window*

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Seleksi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,542	0,361	Valid
2	0,479	0,361	Valid
3	0,410	0,361	Valid
4	0,665	0,361	Valid
5	0,408	0,361	Valid
6	0,446	0,361	Valid
7	0,584	0,361	Valid
8	0,372	0,361	Valid
9	0,528	0,361	Valid
10	0,457	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014 dengan *SPSS 18.0 for Window*

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,373	0,361	Valid
2	0,505	0,361	Valid
3	0,667	0,361	Valid
4	0,457	0,361	Valid
5	0,666	0,361	Valid
6	0,445	0,361	Valid
7	0,607	0,361	Valid
8	0,386	0,361	Valid
9	0,404	0,361	Valid
10	0,378	0,361	Valid
11	0,400	0,361	Valid
12	0,448	0,361	Valid
13	0,470	0,361	Valid
14	0,838	0,361	Valid
15	0,416	0,361	Valid
16	0,513	0,361	Valid
17	0,656	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014 dengan *SPSS 18.0 for Window*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel

apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda Sugiyono (2012:267).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Suarsimi Arikunto, 2006:196)

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel:

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 18.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen	0,889	0,361	Reliabel
Seleksi	0,813	0,361	Reliabel
Kinerja	0,877	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2014 dengan *SPSS 18.0 for Window*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y dengan menggunakan bantuan program *SPSS 18.0 for windows* pada tabel 3.7

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

menunjukkan bahwa skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah, dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda. Hal tersebut mengingat tujuan ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Garuda Mas Semesta Cimahi.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah mengolah data adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap instrumen berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif rangking pertama dimulai dari skor terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban pada penelitian ini adalah pada jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi nilai 1-2-3-4-5.

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner yang disebar dan dibuat dengan sistem tertutup.

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Adapun tabel rekapitulasi terlihat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8
Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data

Responden	Skor Item				
	1	2	3	4	n
1					
2					
3					
4					
N					

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu

- A. Analisis Deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

JR = Jumlah Responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

X_i : Jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$: Jumlah skor angket masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut:

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

4. Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan variabel kinerja (Y).

Rendah	Sedang	Tinggi

Gambar 3.1
Garis Kontinum Variabel X dan Y

B. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

a. Mengubah data ordinal ke interval (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* menggunakan *Method Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Skala Value : Nilai Skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \quad K = [1 + \frac{NS - NS_{min}}{NS_{max} - NS_{min}}]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

b. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

c. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y , serta variabel X_2 dan Y . Sementara Penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

Sugiyono, (2012:193)

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Menik Sri Wulandari, 2014
Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Sugiyono, (2012:191)

dimana :

$R_{y_{x_1x_2}}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.10
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi 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

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Sumber: Sugiyono, (2012:184)

d. Analisis Analisis Regresi Berganda

Regresi linear ganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Suharsimi Arikunto, 2010:339). Penelitian ini menggunakan regresi linear ganda karena terdiri dari dua variabel bebas yaitu rekrutmen dan seleksi dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ Sugiyono, (2012:192)}$$

dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

a = harga Y apabila X=0 (harga konstan)

b₁b₂ = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ (Suharsimi Arikunto, 2006:144)}$$

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

3.7.2 Uji Hipotesis

Sebelum membuat kesimpulan, terlebih dahulu melakukan pengujian atas tingkat keberartian korelasi hasil perhitungan tersebut. Tingkat keberartian ini diuji dengan uji hipotesis. Rumus yang digunakan adalah uji signifikan dengan korelasi (uji t student), yaitu :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:184})$$

Keterangan:

t : distribusi student

r_s : koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

N : banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F sebagai berikut :

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)} \text{ (Sugiyono, 2012:192)}$$

dimana:

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis Kedua

Menik Sri Wulandari, 2014

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di pt. Garuda mas semesta cimahi

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan

3. Hipoesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan