

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung. Variabel bebas (*independent variable*) adalah rekrutmen ( $X_1$ ) yang meliputi: perencanaan rekrutmen, analisis pekerjaan dan sumber rekrutmen. Sedangkan seleksi ( $X_2$ ) yang meliputi perencanaan seleksi, penentuan alat seleksi dan hasil seleksi. Kemudian yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan ( $Y$ ) yang terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, tepat waktu dalam kehadiran dan kebebasan/otonomi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Livineth Collection Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan di PT. Livineth Collection Bandung, sedang yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah *cross sectional method* sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) *cross sectional method*, yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2009:2) “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir menyatakan bahwa (2003:54) metode deskriptif adalah: ”Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Selain itu Nazir (2003:64) mengemukakan bahwa metode deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian.
2. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan *schedule questionair* ataupun *interview guide*.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Data yang dikumpulkan memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Sugiyono (2010:11) menjelaskan bahwa, “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain”.

Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh gambaran mengenai rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan di PT. Livineth Collection Bandung. Adapun Penelitian verifikatif diterangkan oleh Suharsimi Arikunto (2009:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan-perhitungan statistik”. Dalam penelitian ini akan diuji mengenai kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Livineth Collection Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Ker Linger yang dikutip oleh Sugiyono (2010:17) yang dimaksud dengan metode survei adalah:

Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Survei informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel-variabel yang akan diteliti yang bersifat saling mempengaruhi. Dalam hal ini, variabel-variabel tersebut juga dapat disebut sebagai objek penelitian. Suharsimi Arikunto (2009:96), menjelaskan bahwa, “Variabel adalah objek penelitian atau apa yang akan menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2010:58) “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”.

Dalam suatu penelitian agar bisa dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini rekrutmen ( $X_1$ )

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

yang meliputi: perencanaan rekrutmen, analisis pekerjaan dan sumber rekrutmen. Sedangkan seleksi ( $X_2$ ) yang meliputi perencanaan seleksi, penentuan alat seleksi dan hasil seleksi. Kemudian yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, tepat waktu dalam kehadiran dan kebebasan/otonomi.

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat terlihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN**

Variabel/konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Responden
Rekrutmen ( $X_1$ ) <i>“Employee recruiting is the process of identifying and attracting people to work for an organisation”</i> . Merekrut karyawan adalah proses mengidentifikasi dan menarik orang untuk bekerja dalam sebuah organisasi. (Gary Dessler, 2011:201)	Perencanaan rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kejelasan aturan rekrutmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kejelasan informasi peraturan rekrutmen di lingkungan perusahaan</li> </ul>	Ordinal	II.1	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian pelaksanaan rekrutmen karena adanya permintaan manajer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pelaksanaan rekrutmen karena adanya permintaan manajer</li> </ul>	Ordinal	II.2	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kejelasan jumlah karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kejelasan jumlah karyawan yang diperlukan</li> </ul>	Ordinal	II.3	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian persyaratan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian persyaratan yang dibutuhkan</li> </ul>	Ordinal	II.4	Manajemen

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Variabel/konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Responden
			dalam lowongan pekerjaan			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian waktu pelaksanaan rekrutmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian waktu pelaksanaan rekrutmen</li> </ul>	Ordinal	II.5	Manajemen
	Analisis pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian keterampilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan yang ada</li> </ul>	Ordinal	II.6	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian kemampuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan yang ada</li> </ul>	Ordinal	II.7	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian pendidikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan yang ada</li> </ul>	Ordinal	II.8	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian pengalaman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pengalaman dengan pekerjaan yang ada</li> </ul>	Ordinal	II.9	Manajemen
	Sumber perekrutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan perekrutan calon karyawan berasal dari luar karyawan perusahaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Pelaksanaan perekrutan calon karyawan berasal dari luar karyawan perusahaan</li> </ul>	Ordinal	II.10	Karyawan
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan perekrutan calon karyawan dilakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pelaksanaan perekrutan dilakukan dengan</li> </ul>	Ordinal	II.11	Karyawan

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Variabel/konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Responden
		dengan menggunakan media massa	menggunakan media massa			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informasi lowongan pekerjaan berasal atas rekomendasi karyawan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat informasi lowongan pekerjaan didapatkan atas rekomendasi karyawan perusahaan</li> </ul>	Ordinal	II.12	Karyawan
Seleksi (X <sub>2</sub> ) “Proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak” Veithzal Rivai (2008:171)	Perencanaan Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kejelasan informasi jenis pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kejelasan informasi jenis pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	II.13	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian pelaksanaan seleksi dengan tujuan seleksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pelaksanaan seleksi dengan tujuan seleksi</li> </ul>	Ordinal	II.14	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian pelaksanaan seleksi dengan kebutuhan lowongan yang ada dalam perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pelaksanaan seleksi dengan kebutuhan lowongan yang ada dalam perusahaan</li> </ul>	Ordinal	II.15	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian penyeleksi calon karyawan berasal dari karyawan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian penyeleksi calon karyawan berasal dari karyawan perusahaan</li> </ul>	Ordinal	II.16	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian penyeleksi calon karyawan yang objektif dalam melaksanakan seleksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian penyeleksi calon karyawan yang objektif dalam melaksanakan seleksi</li> </ul>	Ordinal	II.17	Manajemen
	Penentuan Alat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat</li> </ul>	Ordinal	II.18	Karyawan

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Variabel/konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Responden	
	Seleksi	jenis tes kemampuan akademik dalam seleksi	kesesuaian jenis tes kemampuan akademik dalam seleksi				
		• Kesesuaian jenis tes psikologi dalam seleksi	• Tingkat kesesuaian jenis tes psikologi dalam seleksi	Ordinal	II.19	Karyawan	
		• Kesesuaian jenis tes kesehatan dalam seleksi	• Tingkat kesesuaian jenis tes kesehatan dalam seleksi	Ordinal	II.20	Karyawan	
		• Kesesuaian jenis tes keterampilan dalam seleksi	• Tingkat kesesuaian jenis tes keterampilan dalam seleksi	Ordinal	II.21	Karyawan	
		• Kesesuaian wawancara dalam seleksi	• Tingkat kesesuaian wawancara dalam seleksi	Ordinal	II.22	Karyawan	
	Hasil seleksi	• Ketepatan pelaksanaan seleksi	• Tingkat ketepatan pelaksanaan seleksi	Ordinal	II.23	Karyawan	
		• Transparannya hasil seleksi	• Tingkat Transparannya hasil seleksi	Ordinal	II.24	Karyawan	
		• Kejelasan hasil seleksi	• Tingkat kejelasan hasil seleksi diumumkan kepada calon karyawan	Ordinal	II.25	Karyawan	
	Kinerja Karyawan (Y)  “Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output atau hasil kerja, efisiensi serta efektivitas	Kualitas kerja	• Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	III.26	Manajemen
			• Hasil kerja.	• Tingkat hasil kerja yang rapih sesuai dengan aturan	Ordinal	III.27	Manajemen

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Variabel/konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Responden
tenaga kerja". Faustino Cardosa Gomes  (2003:135)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat diterimanya hasil kerja bawahan oleh atasan</li> </ul>	Ordinal	III.28	Manajemen
	Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah pekerjaan yang dihasilkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat jumlah pekerjaan yang dihasilkan</li> </ul>	Ordinal	III.29	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	III.30	Manajemen
	Pengetahuan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	III.31	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	III.32	Manajemen
	Bisa Diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bisa diandalkan dalam pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keyakinan terhadap kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	III.33	Manajemen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tindak lanjut tugas atas pekerjaan yang dibebankan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pengerjaan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan kepada bawahan</li> </ul>	Ordinal	III.34	Manajemen
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tepat waktu dalam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian</li> </ul>	Ordinal	III.35	Manajemen

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Variabel/konsep	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	Responden
		kehadiran	waktu pada jam masuk dan pulang bekerja			
		• Tepat waktu setelah beristirahat	• Tingkat kesesuaian pada saat masuk kerja setelah beristirahat	Ordinal	III.36	Manajemen
	Kebebasan	• Bekerja tanpa pengawasan	• Tingkat kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	III.37	Manajemen
			• Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan	Ordinal	III.38	Manajemen

Sumber : Hasil Pengolahan Data

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sugiyono (2009:137) menjelaskan bahwa, "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Secara lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2

berikut ini:

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
Jumlah Angkatan Tenaga Kerja Jawa Barat Periode Tahun 2009 – 2011	Koran Pikiran Rakyat/12 September 2011	Sekunder
Jumlah karyawan PT. Livineth Collection Tahun Bandung 2007-2011	Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung	Sekunder
Jumlah produksi PT. Livineth Collection Bandung Tahun 2007-2010	Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung.	Sekunder
Jumlah produksi <i>reject</i> PT. Livineth Collection Bandung Tahun 2007-2010	Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung.	Sekunder
Persentase absensi karyawan PT. Livineth Collection Bandung Tahun 2007 –2011	Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung	Sekunder
Tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan PT. Livineth Collection Bandung Tahun 2007 –2011	Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung	Sekunder
Faktor internal dan external yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Livineth Collection Bandung	Pra penelitian	Primer
Tanggapan karyawan terhadap rekrutmen	Karyawan	Primer
Tanggapan karyawan terhadap seleksi	Karyawan	Primer
Tanggapan karyawan terhadap kinerja	Karyawan	Primer

Sumber: Berdasarkan Hasil Pengolahan Data 2012

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Didalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk mengambil keputusan untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2010:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Livineth Collection Bandung dengan total jumlah karyawan pada tahun 2011 yaitu berjumlah 85 orang (Wawancara dengan bagian Personalia PT. Livineth Collection Bandung). Ukuran tersebut dijumlah dan dirata-ratakan dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini merupakan rincian jumlah karyawan berdasarkan jumlah setiap bagian.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

**TABEL 3.3**  
**JUMLAH KARYAWAN**  
**PT. LIVINETH COLLECTION BANDUNG**  
**PERIODE 2011**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Bagian Staff	13
2	Bagian Produksi	60
3	Bagian Gudang	10
4	Driver	2
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>

Sumber : Bagian Personalia PT. Livineth Collection

Tabel 3.3 memberikan informasi jumlah karyawan PT. Livineth Collection Bandung sebanyak 85 orang yang dapat dijadikan populasi penelitian.

#### 3.2.4.2 Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti" (Suharsimi Arikunto, 2009:117). Sugiyono (2010:116) menyatakan bahwa sampel adalah :

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penelitian sampel, Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : "Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dikarenakan jumlah karyawan PT. Livineth Collection Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau jumlah karyawan PT. Livineth Collection Bandung sebanyak 85 orang.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan cara kombinasi secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja karyawan PT. Livineth Collection Bandung.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan PT. Livineth Collection Bandung.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. Livineth Collection Bandung. Wawancara ini dilakukan kepada bagian personalia PT. Livineth Collection Bandung, guna memperoleh informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan yaitu teknik wawancara tidak terstruktur di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2008:233).

4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. Livineth Collection Bandung. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel  $X_1$  (rekrutmen),  $X_2$  (seleksi) dan Variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- b) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala ordinal.

### 3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### 3.2.6.1 Pengujian Validitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Akuratnya data tergantung dari instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu *validitas* dan *reliabilitas*.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah. Sugiyono (2010:177)

Suharsimi Arikunto (2009:168) mengemukakan bahwa:

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

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson 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:

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari
- $X$  = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- $Y$  = Skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- $n$  = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

**TABEL 3.4**  
**INTERPRESTASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:178)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel rekrutmen ( $X_1$ ), seleksi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 *for windows*. Menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai **0,468** (dapat dilihat dalam lampiran). Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**REKRUTMEN ( $X_1$ ) DAN SELEKSI ( $X_2$ )**

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET
----	------------	--------------	-------------	-----

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KET
<b>REKRUTMEN (X<sub>1</sub>)</b>				
<b>Perencanaan Rekrutmen</b>				
1.	Perusahaan menginformasikan kejelasan informasi peraturan rekrutmen di lingkungan perusahaan	0,699	0,468	Valid
2.	Rekrutmen dilakukan karena adanya permintaan manajer	0,756	0,468	Valid
3.	Perusahaan menginformasikan kejelasan jumlah karyawan yang diperlukan untuk mengisi kekosongan pekerjaan.	0,741	0,468	Valid
4.	Perusahaan menginformasikan kesesuaian persyaratan yang dibutuhkan dalam lowongan pekerjaan.	0,718	0,468	Valid
5.	Ketepatan waktu pelaksanaan rekrutmen	0,761	0,468	Valid
<b>Analisis Pekerjaan</b>				
6.	Perusahaan menginformasikan keterampilan merupakan salah satu acuan dalam persyaratan	0,665	0,468	Valid
7.	Perusahaan menginformasikan kemampuan merupakan salah satu acuan dalam persyaratan	0,690	0,468	Valid
8.	Perusahaan menginformasikan pendidikan merupakan salah satu acuan dalam persyaratan.	0,715	0,468	Valid
9.	Perusahaan menginformasikan pengalaman merupakan salah satu acuan dalam persyaratan	0,754	0,468	Valid
<b>Sumber Perekrutan</b>				
10.	Perekrutan calon karyawan berasal dari luar karyawan perusahaan	0,775	0,468	Valid
11.	Lowongan pekerjaan dipublikasikan melalui media massa	0,734	0,468	Valid
12.	Informasi lowongan pekerjaan didapatkan atas rekomendasi dari karyawan perusahaan	0,746	0,468	Valid
<b>SELEKSI (X<sub>2</sub>)</b>				
NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KET
<b>Perencanaan Seleksi</b>				
13.	Perusahaan menginformasikan jenis pekerjaan sebelum mengadakan seleksi	0,710	0,468	Valid
14.	Perusahaan menginformasikan kesesuaian pelaksanaan seleksi dengan tujuan seleksi	0,709	0,468	Valid
15.	Pelaksanaan seleksi sesuai dengan kebutuhan lowongan yang ada dalam perusahaan	0,748	0,468	Valid
16.	Penyeleksi calon karyawan berasal dari karyawan perusahaan	0,751	0,468	Valid

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KET
17.	Penyeleksi objektif dalam melaksanakan seleksi	0,726	0,468	Valid
<b>Penentuan Alat Seleksi</b>				
18.	Tes kemampuan akademik dilakukan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki calon karyawan	0,767	0,468	Valid
19.	Tes psikologi yang dilakukan sangat bermanfaat untuk mengetahui kepribadian karyawan	0,724	0,468	Valid
20.	Tes kesehatan dilakukan untuk mengetahui kondisi kesehatan calon karyawan	0,711	0,468	Valid
21.	Tes keterampilan dilakukan untuk mengetahui keterampilan yang dimiliki calon karyawan	0,790	0,468	Valid
22.	Pertanyaan-pertanyaan wawancara sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan	0,697	0,468	Valid
<b>Hasil Seleksi</b>				
23	Ketepatan pelaksanaan seleksi	0,692	0,468	Valid
24	Seleksi dilakukan secara transparan	0,654	0,468	Valid
25	Hasil seleksi diumumkan kepada calon karyawan	0,710	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012 (Menggunakan SPSS 16.0 *For Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen rekrutmen dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator sumber perekrutan dengan item pertanyaan Perekrutan calon karyawan berasal dari luar karyawan perusahaan yang bernilai 0,775. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator analisis pekerjaan dengan item keterampilan merupakan salah satu acuan dalam persyaratan yang bernilai 0,665.

Pada instrumen variabel seleksi diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator penentuan alat seleksi dengan item pertanyaan perusahaan menginformasikan tes keterampilan dilakukan untuk mengetahui keterampilan yang dimiliki calon karyawan yang bernilai 0,790. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator hasil seleksi dengan item pertanyaan seleksi dilakukan

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

secara transparan yang bernilai 0,654. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERNYATAAN	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	KET
<b>Kualitas Kerja</b>				
26.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat serta memperhatikan kerapihannya	0,803	0,468	Valid
27.	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan	0,758	0,468	Valid
28.	Hasil kerja karyawan diterima dengan baik oleh atasan	0,747	0,468	Valid
<b>Produktivitas</b>				
29.	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan	0,739	0,468	Valid
30.	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu	0,739	0,468	Valid
<b>Pengetahuan pekerjaan</b>				
31.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengerjakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.	0,747	0,468	Valid
32.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0,743	0,468	Valid
<b>Bisa Diandalkan Dalam Pekerjaan</b>				
33.	Karyawan dapat diandalkan dalam mengerjakan pekerjaan	0,765	0,468	Valid
34.	Karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasan.	0,802	0,468	Valid
<b>Tepat Waktu Dalam Kehadiran</b>				
35.	Karyawan tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja	0,780	0,468	Valid
36.	Karyawan masuk tepat waktu setelah jam istirahat sudah habis	0,781	0,468	Valid
<b>Kebebasan/ Otonomi</b>				
37.	Karyawan diberikan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	0,752	0,468	Valid
38.	Karyawan tetap bekerja walaupun tanpa pengawasan	0,762	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012 (Menggunakan SPSS 16.0 *For Windows*)

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrument variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan item pertanyaan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat serta memperhatikan kerapihannya yang bernilai 0,803.

Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator produktivitas dengan item pertanyaan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan dan pekerjaan diselesaikan tepat waktu yang bernilai 0,739. sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya cukup tinggi.

### **3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Menurut Sugiyono (2010:183) “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2009:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu”.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. 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.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Husein Umar, 2008:170})$$

**Keterangan:**

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
- $S_t^2$  = Deviasi standar total
- $\sum S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{n-1} \quad (\text{Husein Umar, 2008:172})$$

**Keterangan:**

- $N$  = Jumlah sampel
- $n$  = Jumlah responden
- $X$  = Nilai skor yang dipilih
- $S^2$  = Nilai varians

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 0,5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $20-2=18$ ) maka didapat nilai nilai r tabel sebesar **0,468**. Hasil pengujian reliabilitas instrument yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hal ini dapat dilihat dalam Tabel dilihat dalam Tabel 3.7 berikut.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

NO.	VARIABEL	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET
1.	Rekrutmen	0,938	0,468	Reliabel
2.	Seleksi	0,941	0,468	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,952	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2012 (Menggunakan SPSS 16.0 *For Windows*)

### 3.2.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk melihat apakah data

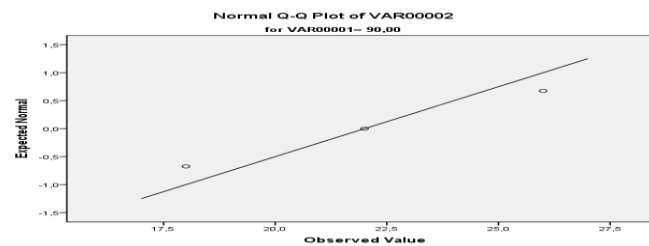
RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencarian titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus.



**GAMBAR 3.1**  
**OUTPUT UJI NORMALITAS**

### 3.2.7 Rancangan Teknik Analisis Data dan Hipotesis

#### 3.2.7.1 Teknik Analisis Data

Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Di mana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul
3. Tabulasi data  
Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:
  - a. Memberi skor pada setiap item
  - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
  - c. Menyusun *ranking* skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.2.7.2 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya (Sugiyono, 2008:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Rekrutmen

Variabel  $X_1$  terfokus pada penelitian terhadap rekrutmen yang meliputi: perencanaan rekrutmen, analisis pekerjaan dan sumber rekrutmen.

2. Analisis Deskriptif seleksi

Variabel  $X_2$  terfokus pada penelitian terhadap seleksi yang meliputi perencanaan seleksi, penentuan alat seleksi dan hasil seleksi.

3. Analisis Deskriptif tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.7.3 Analisis Verifikatif Dengan Menggunakan Analisis Regresi Linier Ganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh pelaksanaan rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu menggunakan analisis regresi linier ganda dan analisis korelasi karena penelitian

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

ini menganalisis tiga variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

### 1. *Method of Successive Interval* (MSI)

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban persamaan berikut :

$$7. \text{ Score} = \text{score Value} + (\text{Scale Value}_{\text{minimum}}) = 1$$

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

8. Selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

## 2. Analisis Regresi Linear Ganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear ganda asumsi klasik karena sudah memenuhi yaitu Uji Multikolinearitas dan Uji Autokorelasi (lihat lampiran 7). Menurut Hermawan (2005:220):

Regresi linear ganda, merupakan suatu model statistik yang sesuai jika masalah penelitian mencakup satu variabel terikat (*dependent*) yang berskala pengukuran metrik (interval atau rasio), yang diduga dapat diprediksi oleh variabel-variabel *independent* yang berskala pengukuran metrik (interval atau rasio).

Menurut Sugiyono (2009: 192), Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai).

Teknik yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, yaitu :

- a. Menentukan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan bentuk model yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sugiyono (2009: 192)

Dimana :

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- Y = kinerja karyawan  
 a = konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> = rekrutmen  
 X<sub>2</sub> = seleksi  
 e = variabel pengganggu

Regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , untuk menghitung harga- harga a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dapat menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \quad \text{Riduwan (2010:108)}$$

- b. Setelah harga a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing- masing variabel independen dengan variable dependen dengan rumus:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad \text{Sugiyono (2009: 191)}$$

Dimana :

$R_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara Variabel X<sub>1</sub> dengan Variabel X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan Variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi Produk Moment antara X<sub>1</sub> dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi Produk Moment antara X<sub>2</sub> dengan Y

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi Produk Moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Dari data di atas rumus yang paling sederhana untuk menghitung korelasi produk moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \quad \text{Sugiyono (2009: 183)}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Korelasi antar variable X dengan Y

X =  $(x_i - \bar{x})$

Y =  $(y_i - \bar{y})$

Setelah diadakannya pengujian yang signifikan terhadap korelasi ganda, maka selanjutnya untuk uji signifikan koefisien korelasi ganda dicari  $F_{hitung}$  dulu kemudian dibandingkan dengan  $F_{table}$ , dimana untuk mencari  $F_{hitung}$  dapat dilakukan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Sugiyono (2009: 192)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

Menurut Sugiyono (2010: 95) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

**TABEL 3.8**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI**  
**KOEFISIEN KORELASI**

Koefisien Kolerasi	Klasifikasi
--------------------	-------------

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:95)

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$  menggunakan rumus:

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

(Riduwan, 2010:81)

Keterangan :

KD : Nilai Koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien penentu berada di antara 0 - 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien penentu sebagai berikut Tabel 3.9 sebagai berikut:

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



**TABEL 3.9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0-19,99%	Sangat lemah
20%-39,99%	Lemah
40%-59,99%	Sedang
60%-79,99%	Kuat
80%-100%	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:95)

#### 3.2.7.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mencari antara hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *Independent variable* yaitu rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ), sedangkan *Dependent variable* adalah kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji stastistik yang digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi linier ganda untuk ke tiga variabel tersebut.

Hipotesis di uji juga dengan uji  $F_{hitung}$  dengan rumus

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

Sugiyono (2009: 192)

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Untuk menerima atau menolak hipotesis.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan menolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0.05, pada taraf signifikansi 95%.

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antar variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (*t student*). Rumus dari t-student adalah:

Untuk uji hipotesis, dilakukan uji t statistik dengan rumus :

$$uji\ t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{Sugiyono (2009: 184)}$$

Keterangan:

t = distribusi student

r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho < 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

$H_a : \rho \geq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \rho < 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dari seleksi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho \geq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dari seleksi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \rho < 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho \geq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

**RINI FITRI IRAWAN, 2013**

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION  
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu