

BAB III

DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini mengenai hubungan proses seleksi dengan kesesuaian penempatan karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan yang berlokasi di Graha Atrium Lt. 10 Suite 10.06. Jalan Senen Raya-Jakarta Pusat.

Adapun yang menjadi variabel bebasnya (*independent variable*), yaitu proses seleksi sebagai variabel X dan variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah kesesuaian penempatan karyawan sebagai variabel Y.

Berdasarkan objek penelitian di atas, maka akan dianalisis mengenai hubungan proses seleksi dengan kesesuaian penempatan karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan Jakarta.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan suatu penelitian diperlukan adanya data yang bertujuan untuk kegunaan tertentu seperti mencari jawaban atas suatu fenomena atau untuk memperoleh pengetahuan. Oleh sebab itu maka metode penelitian merupakan aspek penting dalam menyelesaikan suatu penelitian. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2010:1) bahwa: “Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif karena dalam pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik untuk tujuan menguji hipotesis. Data kuantitatif sendiri adalah data berbentuk angka atau data yang dibuat kuantitatif. Oleh karena itu maka dalam penelitian ini diperlukan metode penelitian yang tepat untuk menunjang data kuantitatif tersebut. Berdasarkan jenis-jenis penelitian baik menurut tujuan, metode, taraf penelitian, dan tingkat eksplanasinya sebagaimana diuraikan di atas, maka metode penelitian yang mungkin digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah: (1) penelitian pengujian (*verifikatif*), (2) penelitian survey, (3) penelitian eksperimen, dan (4) penelitian menurut tingkat eksplanasi (Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri, 2011:18).

Sedangkan menurut metode penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan. Penelitian survey ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. (Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri, 2011:17).

Kemudian untuk metode yang dilakukan untuk penelitian ini menurut tingkat eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara

satu variabel dengan variabel yang lain, oleh sebab itu maka digunakan pula *explanatory survey* dalam penelitian ini. (Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri, 2011:18).

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Kesalahan atau perbedaan persepsi tentang definisi atau istilah-istilah variabel yang dipakai dalam penelitian ini mungkin saja dapat terjadi, untuk menghindari hal tersebut maka penulis menganggap perlu menjelaskan makna variabel-variabel tersebut. Penelitian ini terdiri atas variabel seleksi karyawan dan penempatan karyawan. Operasional masing-masing variabel tersebut diuraikan sebagai berikut.

3.3.1 Operasionalisasi Variabel Seleksi Penerimaan Karyawan

Seleksi merupakan faktor penting dalam MSDM karena proses seleksi menjadi fungsi perencanaan MSDM untuk menentukan siapakah pelamar yang tepat mendapatkan penempatan jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila seleksi tidak berjalan dengan baik maka perusahaan gagal memperoleh karyawan yang mampu memberikan hasil yang maksimal pada perusahaan. Hal itu dapat terjadi karena karyawan akan menemui kendala-kendaladalam mengerjakan tugasnya serta kesulitan dalam berprestasi, karena pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak mampu dikuasai dengan baik.

Seleksi adalah suatu aktivitas menentukan pelamar-pelamar yang telah berhasil direkrut oleh perusahaan untuk kemudian menyeleksiya kembali apakah pelamar tersebut benar-benar memenuhi standar kualifikasi

untuk dijadikan sebagai karyawan dan menempati jabatan atau posisi yang sedang dibutuhkan.

Seleksi ini terdiri dari beberapa dimensi, indikator, ukuran dan skala.

Untuk lebih jelas dapat dijabarkan melalui operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Seleksi Penerimaan Karyawan

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA PENGUKURAN	NO ITEM
Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan Malayu S.P. Hasibuan (2010:47)	1. Prosedur Seleksi	Pengisian formulir	Tingkat kemudahan dalam pengisian formulir	Ordinal	1
			Tingkat kesesuaian isi formulir terhadap pekerjaan	Ordinal	2
		Pemeriksaan referensi	Tingkat manfaat referensi bagi karyawan	Ordinal	3
		Wawancara	Tingkat kesesuaian isi materi wawancara yang mengarah pada aspek yang menjadi kriteria jabatan	Ordinal	4
			Tingkat kesiapan dalam wawancara	Ordinal	5
		Tes kemampuan akademik	Tingkat kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai kebutuhan jabatan	Ordinal	6
		Tes psikologi	Tingkat kesesuaian kecerdasan, bakat, minat dan prestasi karyawan terhadap formasi pekerjaan yang ditawarkan	Ordinal	7
			Tingkat kepribadian karyawan dalam hal bekerja sama, kepemimpinan, kejujuran dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan terhadap formasi pekerjaan yang ditawarkan	Ordinal	8
			Tes pengetahuan tentang pekerjaan	Tingkat pengetahuan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan	Ordinal

Rizki Putri Widiyanti, 2012

Hubungan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Penempatan Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Jamaludin, Aria, Sukimto, & Rekan Jakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		Tes sampel pekerjaan atau simulasi	Tingkat pelaksanaan sampel atau simulasi sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan	Ordinal	10
		Tes kesehatan	Tingkat pelaksanaan tes kesehatan	Ordinal	11
	2. Proses Seleksi	Kuantitas atau jumlah tenaga kerja	Tingkat kuantitas dari formasi tenaga kerja yang dibutuhkan	Ordinal	12
			Tingkat kesesuaian kuantitas tenaga kerja dalam organisasi	Ordinal	13
		Standar kualifikasi tenaga kerja	Tingkat standar kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan	Ordinal	14
		Kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja	Tingkat kualifikasi dari sejumlah calon tenaga kerja	Ordinal	15
	3. Hasil Seleksi	Hasil seleksi karyawan	Tingkat keterbukaan pencantuman skor atau nilai atas hasil tes kepada pelamar	Ordinal	16
		Evaluasi	Tingkat evaluasi pelaksanaan seleksi terhadap perbaikan seleksi dimasa yang akan datang	Ordinal	17

Sumber: Melayu S. P. Hasibuan (2010:54-61)

3.3.2 Operasionalisasi Variabel Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah proses selanjutnya setelah seleksi dilaksanakan. Untuk memperoleh proses penempatan karyawan yang tepat maka kegiatan ini harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Apabila proses penempatan tidak tepat maka akan menyebabkan kerugian baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini terjadi karena karyawan akan kesulitan menyelesaikan tanggung jawabnya dan berakibat pada tidak maksimalnya tugas yang dihasilkan.

Penempatan ini terdiri dari beberapa dimensi, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas dapat dijabarkan melalui operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penempatan Karyawan

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA PENGUKURAN	NO ITEM
Penempatan adalah menempatkan calon tenaga kerja yang dinyatakan diterima/lulus pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan kualifikasi yg dimilikinya. Bambang Wahyudi (2002:95)	1. Pendidikan	Pendidikan Formal	Tingkat pendidikan formal	Ordinal	1
		Pelatihan	Tingkat keefektifan pelatihan	Ordinal	2
	2. Keterampilan Kerja	Menggunakan peralatan kerja	Tingkat penguasaan penggunaan peralatan kantor terhadap tuntutan pekerjaan	Ordinal	3
		Memecahkan masalah	Tingkat keterampilan dalam memecahkan masalah terhadap tuntutan pekerjaan	Ordinal	4
		Bernegosiasi	Tingkat keterampilan dalam bernegosiasi bermanfaat terhadap tuntutan pekerjaan	Ordinal	5
		Berkomunikasi	Tingkat penguasaan tehnik berkomunikasi dalam bekerja	Ordinal	6
	3. Pengetahuan Kerja	Aturan kerja	Tingkat pengetahuan tentang aturan kerja	Ordinal	7
		Lingkungan kerja	Tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap tuntutan pekerjaan	Ordinal	8
			Tingkat adaptasi terhadap lingkungan kerja	Ordinal	9
		Peralatan Kerja	Tingkat pengetahuan tentang kegunaan peralatan kerja yang digunakan	Ordinal	10
	4. Pengalaman Kerja	Pengalaman jabatan yang sejenis	Tingkat kesesuaian pengalaman kerja sebelumnya terhadap pekerjaan	Ordinal	11
		Golongan	Tingkat kesesuaian golongan terhadap pekerjaan saat ini.	Ordinal	12
		Masa Kerja	Tingkat kesesuaian masa kerja dengan pekerjaan saat ini	Ordinal	13

Rizki Putri Widianti, 2012

Hubungan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Penempatan Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Jamaludin, Aria, Sukimto, & Rekan Jakarta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

		Senioritas	Tingkat pengaruh senioritas terhadap pekerjaan/jabatan saat ini	Ordinal	14
--	--	------------	---	---------	----

Sumber: Bambang Wahyudi (2002:33)

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data diperoleh, baik secara langsung yaitu obyek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung (sumber data sekunder)

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Jenis data primer dalam melaksanakan penelitian ini dalam melaksanakan penelitian ini diperoleh dari hasil langsung dari lapangan melalui penyebaran angket, dan wawancara pada pihak-pihak yang dijadikan penelitian.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang tidak berhubungan langsung dengan obyek penelitian melainkan sifatnya membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu buku-buku yang terkait, dokumen dan laporan-laporan kantor.

Sumber data dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan yang berlokasi di Graha Atrium Lt. 10 Suite 10.06. Jalan Senen Raya-Jakarta Pusat.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Untuk mengumpulkan data yang akan diolah data yang akan diolah dan dianalisis, kita perlu menentukan populasi terlebih dahulu. Pengertian populasi menurut Suharsimi Arikunto (2010:173) adalah sebagai berikut: “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin mengadakan penelitian di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

Menurut Sugiyono (2010:61) bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Adapun yang mejadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan yang berlokasi di Graha Atrium Lt. 10 Suite 10.06. Jalan Senen Raya-Jakarta Pusat, tentu saja yang masih aktif bekerja sampai penelitian dilakukan. Jumlah seluruh karyawan yaitu sebanyak 115 orang.

Adapun data populasi karyawan di dalam Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Populasi Seluruh Karyawan
Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan Jakarta

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Pemeriksaan Umum (<i>General Audit</i>)	21
2	Pemeriksaan Khusus (<i>Investigation</i>)	8
3	Pemeriksaan Pengelolaan (<i>Management Audit</i>)	10
4	Penyusunan Sistem Akuntansi	8
5	Sistem Informasi Manajemen (<i>Computerize</i>)	5
6	Penyusunan Anggaran dan Penyusunan Sistem Anggaran	10
7	Jasa Akuntansi (<i>Accounting Service</i>)	12
8	Studi Kelayakan (<i>Feasibility Study</i>)	6
9	Konsultasi Manajemen dan Perpajakan (<i>Managemen & Tax Consulting</i>)	8
10	Jasa Pembenahan Manajemen Perencanaan Usaha dan Restrukturisasi.	10
11	<i>Human Resource Development</i> (HRD)	6
12	Administrasi	6
13	<i>Office Boy</i> (OB)	5
Jumlah Karyawan		115

Sumber: Unit HRD KAP JAS & Rekan, 2012

3.5.2 Sampel

Salah satu syarat penelitian adalah adanya data yang akurat dari sumber sumber data yang dipertanggung jawabkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang bersangkutan. Oleh karena itu perlu ditentukan populasi serta sampel dari penelitian yang dimaksud.

Ada kalanya dalam suatu objek penelitian atau populasi terlampaui luas, maka dalam mengadakan penelitian seorang peneliti harus mempertimbangkan khususnya yang berkaitan dengan kemampuan tenaga, biaya, dan waktu yang jelas tentang metode yang digunakan sebagai pertimbangan yang berkaitan dengan hal tersebut. Berkaitan dengan populasi, Winarno Surakhmad (2004:93) menjelaskan:

Tidak mungkin suatu penyelidikan selalu menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penelitian adalah menemukan generalisasi yang berskala umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebageian saja populasi yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam pengumpulan data penelitian ini peneliti hanya mengambil sebagian dari populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:62), bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi.”

Untuk menentukan besarnya sampel, maka peneliti, maka peneliti mengacu pada pendapat Winarno Surakhmad (2004:100), bahwa: “Apabila populasi cukup homogen terhadap populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel sebesar 50%, dan diatas seribu sebesar 15%.”

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Mengingat pada struktur Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan ini terdapat tiga belas bagian (strata), maka penulis menggunakan teknik sampel *Propotionate Statified Random Sampling* karena ukuran sampel dialokasikan secara proposional menurut banyaknya unit sampling dalam strata (ukuran strata).

Untuk memudahkan proses penelitian, maka ukuran sampel dihitung berdasarkan formulasi yang dikemukakan Sugiyono (dalam Riduwan, 2006:65) yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

d^2 = Presisi yang ditetapkan 10%

Dengan menggunakan formulasi dihitung besarnya unit sampel dari populasi sebesar 115 sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{115}{115(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{115}{1,15 + 1}$$

$$n = \frac{115}{2,15} = 53,49 \gg 53$$

Kemudian dicari pengambilan sampel berstrata dengan rumus:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Sumber: Riduwan (2006:66)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

n_1 = Jumlah sampel unit kerja ke i

N = Jumlah populasi

N_1 = Jumlah populasi pada unit kerja ke i

Mengingat populasi tersebar disetiap bagian, maka distribusi ukuran sampel ditentukan berdasarkan metode alokasi proposional dengan pertimbangan agar sampel yang diperoleh mewakili secara proposional untuk setiap bagian dengan menggunakan rumus diatas.

Distriusi ukuran sampel berdasarkan rumus di atas, cara perhitungannya ialah:

- a. Unit Pemeriksaan Umum (*General Audit*) dengan jumlah unit sampel 21 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{21}{115} \times 53 = 9,7 \gg 10$$

- b. Unit Pemeriksaan Khusus (*Investigation*) dengan jumlah unit sampel 8 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{8}{115} \times 53 = 3,7 \gg 4$$

- c. Unit Pemeriksaan Pengelolaan (*Management Audit*) dengan jumlah unit sampel 10 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{10}{115} \times 53 = 4,6 \gg 5$$

- d. Unit Penyusunan Sistem Akuntansi dengan jumlah unit sampel 8 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{8}{115} \times 53 = 3,7 \gg 4$$

- e. Unit Sistem Informasi Manajemen (*Computerize*) dengan jumlah unit sampel 5 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{5}{115} \times 53 = 2,3 \gg 2$$

- f. Unit Penyusunan Anggaran dan Penyusunan Sistem Anggaran dengan jumlah unit sampel 10 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{10}{115} \times 53 = 4,6 \gg 5$$

- g. Unit Jasa Akuntansi (*Accounting Service*) dengan jumlah unit sampel 12 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{12}{115} \times 53 = 5,5 \gg 6$$

- h. Unit Studi Kelayakan (*Feasibility Study*) dengan jumlah unit sampel 6 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{6}{115} \times 53 = 2,8 \gg 3$$

- i. Unit Konsultasi Manajemen dan Perpajakan (*Managemen & Tax Consulting*) dengan jumlah unit sampel 8 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{8}{115} \times 53 = 3,7 \gg 4$$

- j. Unit Jasa Pembinaan Manajemen Perencanaan Usaha dan Restrukturisasi dengan jumlah unit sampel 10 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{10}{115} \times 53 = 4,6 \gg 5$$

- k. Unit *Human Resource Development* (HRD) dengan jumlah unit sampel 6 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{6}{115} \times 53 = 2,8 \gg 3$$

- l. Unit Administrasi dengan jumlah unit sampel 6 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{6}{115} \times 53 = 2,8 \gg 3$$

- m. Unit *Office Boy* dengan jumlah unit sampel 5 orang diperoleh dengan rumus:

$$n_1 = \frac{5}{115} \times 53 = 2,3 \gg 2$$

Hasil penghitungan tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Distribusi Ukuran Sampel

Unit	Jumlah Populasi	Sampel
Pemeriksaan Umum (<i>General Audit</i>)	21	10
Pemeriksaan Khusus (<i>Investigation</i>)	8	4
Pemeriksaan Pengelolaan (<i>Management Audit</i>)	10	5
Penyusunan Sistem Akuntansi	8	4
Sistem Informasi Manajemen (<i>Computerize</i>)	5	2
Penyusunan Anggaran dan Penyusunan Sistem Anggaran	10	5
Jasa Akuntansi (<i>Accounting Service</i>)	12	6
Studi Kelayakan (<i>Feasibility Study</i>)	6	3
Konsultasi Manajemen dan Perpajakan (<i>Managemen & Tax Consulting</i>)	8	4
Jasa Pembenahan Manajemen Perencanaan Usaha dan Restrukturisasi.	10	5
<i>Human Resource Development</i> (HRD)	6	3
Administrasi	6	3
<i>Office Boy</i> (OB)	5	2
Jumlah	115	56

Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel berjumlah 56 orang.

3.5.4 Teknik dan Alat Pengumpul Data

Dalam pengumpulan data dapat digunakan berbagai cara atau alat yang digunakan, dan satu sama lain dapat saling melengkapi. Pengumpulan data ditujukan untuk memperoleh data dan untuk kemudian data tersebut diolah, hasilnya berguna untuk pengujian hipotesis atau pengambilan suatu keputusan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Studi Kepustakaan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendukung penelitian secara langsung dari objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari informasi-informasi yang dibutuhkan penulis melalui buku-buku, konsep-konsep dan materi-materi yang berkaitan dengan objek yang diteliti

2) Observasi

Penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek atau masalah yang diteliti, untuk mengetahui serta memperoleh data tentang proses seleksi dan jugakesesuaian penempatan karyawan.

3) Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui wawancara dipilih oleh penulis dengan maksud penulis dapat memperoleh data dengan cara berkomunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan masalah atau obyek penelitian, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih jelas mengenai obyek penelitian sehingga dapat mendukung penafsiran yang akurat dari hasil angket yang disebar

4) Studi Dokumentasi

Kegiatan pengumpulan data melalui laporan, naskah, brosur serta dokumentasi yang dimiliki perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan tujuan penelitian.

5) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi

anggota sampel penelitian dengan alternatif jawaban yang disediakan. Angket ditujukan kepada 56 orang karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan yang menjadi sampel. Angket tersebut menggunakan skala sikap kategori Likert. Skala ini penulis gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi karyawan tentang suatu fenomena.

Penyusunan angket beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini dikonstruksi dua jenis angket, yaitu untuk variabel seleksi dan angket untuk variabel penempatan karyawan. Penyusunan angket mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menyusun kisi-kisi daftar pertanyaan/ Pernyataan angket
- 2) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - R = Ragu-ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
- 3) Menetapkan skala penilaian angket.

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. (Riduwan, 2003:38).

Tabel 3.5
Skala Penilaian Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Riduwan(2003:39)

3.5.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner (angket) dalam pengumpulannya, kemudian dilakukan analisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Dalam kuesioner tersebut para responden memilih alternatif jawaban yang telah disediakan.

3.5.5.1 Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen, menurut Suharsimi Arikunto (2010:211):

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

Adapun langkah-langkah dalam uji validitas instrumen angket menurut Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri (2011:50-54) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya..
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- 3) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
- 5) Memberikan atau menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- 6) Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir atau item angket dari skor-skor yang diperoleh. Gunakan tabel pembantu perhitungan korelasi. Untuk membuat tabel pembantu perhitungan korelasi, perhatikan unsur-unsur yang ada pada rumus korelasi yang digunakan. Unsur-unsur tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai judul kolom pada tabel. Rumus Kerl Pearson (dalam Maman Abdurahman Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri, 2011:50), yaitu:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor tiap item
 $\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)
 N = Jumlah Responden
- 7) Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} dengan kriteria kelayakan sebagai berikut:
 - a. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka instrumen angket dinyatakan valid. ($r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid).
 - b. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} maka instrumen angket dinyatakan tidak valid. ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$, Tidak Valid).

Menurut Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri (2011:55) adalah sebagai berikut:

Pengujian validitas cukup menggunakan nilai koefisien korelasi apabila responden yang dilibatkan dengan pengujian validitas adalah populasi artinya keputusan valid tidaknya item instrumen, cukup membandingkan nilai hitung r dengan nilai tabel r . Sedangkan pengujian validitas perlu menggunakan uji t apabila responden yang dilibatkan dalam pengujian validitas adalah sampel. Artinya, keputusan valid tidaknya item instrumen, tidak bisa dengan membandingkan nilai hitung r dengan nilai r , tetapi harus dengan membandingkan nilai hitung t dengan nilai tabel t .

Oleh karena itu, karena menggunakan sampel maka pengujian validitas dilanjutkan dengan menghitung nilai hitung t , dengan rumus uji t student, yaitu:

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

Sumber: Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri (2011:55)

Keterangan:

- t = Nilai tabel t student
- r = Koefisien korelasi
- N = Ukuran sampel

Setelah nilai hitung t diperoleh, selanjutnya membandingkan nilai r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$ dengan $dk = n - 2$

Dengan kriteria kelayakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka instrumen angket dinyatakan valid. ($r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid).

- b. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} maka instrumen angket dinyatakan tidak valid. ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$, Tidak Valid).

Untuk membantu dalam pengujian validitas maka digunakan *Microsoft Office Excel 2010*.

3.5.5.2 Reliabilitas

Untuk memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya adalah selalu dapat dipercaya (reliabel), maka digunakan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut menurut Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri (2011:57-61) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyebarkan instrumen yang akan diujikan reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- 3) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- 5) Memberikan atau menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
- 6) Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total dibantu dengan menggunakan tabel.

Keterangan (perhatikan rumus varians):

X = Skor-skor item ke i untuk menghitung varians atau jumlah skor yang diperoleh tiap responden untuk menghitung varians total.

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor pada item ke i atau jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

$\sum X^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor pada item ke i atau hasil kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

Jumlah N, $\sum X$, dan $\sum X^2$ selanjutnya dimasukkan kedalam rumus varians, dan diperoleh:

Rumus Varians:

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto, 1993:236 (dalam Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri, 2011:60).

Keterangan :

σ_1^2 = Varians Total

$\sum X$ = Jumlah Skor

N = Jumlah Responden

- 7) Menghitung nilai koefisien alfa dengan formula Koefisien Alpha dari Cronbach.

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

Sumber: Suharsimi Arikunto, 1993:236 (dalam Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri, 2011:56)

Keterangan :

r_{11} = Realiabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

k = Banyak butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians bulir

σ_t^2 = Varians total

N = Jumlah responden

- 8) Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n - 2.

- 9) Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan. Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$, dengan kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

$r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel

$r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

Untuk membantu dalam pengujian reliabilitas maka digunakan

Microsoft Office Excel 2010.

3.5.6 Teknik Analisis Data

3.5.6.1 Uji Korelasi

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Tujuan dilakukannya analisis korelasi antara lain:

- 1) Untuk mencari bukti terdapat atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel,
- 2) Bila sudah ada hubungan, untuk melihat besar kecilnya hubungan antara variabel, dan
- 3) Untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan tersebut berarti (meyakinkan/signifikan) atau tidak berarti (tidak meyakinkan).

Pada umumnya teknik korelasi yang sering digunakan untuk menguji hubungan diantara kedua variabel dengan skala ordinalakan menggunakan Korelasi Spearman atau *Spearman's Coefficient of (Rank) Correlation*. Seperti yang dikemukakan oleh Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri (2011:180) menyatakan bahwa: "Korelasi Rank Spearman dipergunakan apabila kita punya dua buah variabel X dan variabel Y yang kedua-duanya punya tingkat pengukuran berskala ordinal."

Akan tetapi penggunaan rumus untuk mencari koefisien korelasi Spearman diatas, berlaku apabila kurang dari 20% skor-skor pada sebuah kelompok peringkatnya sama. Bila lebih dari 20%, maka rumus koreksian harus digunakan (Ruseffendi, 1998). Seperti yang dikemukakan oleh Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri (2011:180).

Rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \sum \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

$$\sum y^2 = \frac{N(N^2 - 1)}{12} - \sum \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

Keterangan:

- r_s = Koefisien korelasi rank Spearman
- $\sum x^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel x
- $\sum y^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel y
- $\sum d^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y
- N = Banyaknya data
- t = Jumlah rank kembar

Untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka dibandingkan harga koefisien rank spearman yang telah diperoleh (r_s) dengan batas-batas nilai r (korelasi) sebagai berikut:

Tabel 3.6
Guilford Emperical Rule

Besar r_{xy}	Interprestasi
0.0 - < 0.20	Korelasi sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
≤ 0.20 - < 0.40	Korelasi Rendah

$\leq 0.40 - < 0.70$	Korelasi sedang/cukup
$\leq 0.70 - < 0.90$	Korelasi kuat/tinggi
$\leq 0.90 - < 1.00$	Korelasi sangat kuat/tinggi

Sumber: JP. Guilford (dalam Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin & Ating Somantri, 2011:179)

3.5.6.2 Uji Hipotesis

Adapun prosedur pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Nyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

$H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara seleksi penerimaan karyawan dengan penempatan karyawan.

$H_1: \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara seleksi penerimaan karyawan dengan penempatan karyawan.

- 2) Menentukan taraf kemaknaan atau nyata α (*level of significance*). $\alpha = 5\%$
- 3) Gunakan statistik uji yang tepat, bila n lebih dari 30, di mana dalam tabel tidak ada, maka pengujian signifikansinya menggunakan rumus berikut:

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

Sumber: Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, dan Ating Somantri (2011:55)

Keterangan:

t = Nilai tabel t student

r = Koefisien korelasi

N = Ukuran sampel

- 4) Tentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan) dengan derajat kebebasan $n-2$.
- 5) Membandingkan nilai uji t terhadap nilai $t_{tabel} (1 - \alpha/2)(dk)$

dengan kriteria:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- 6) Berikan kesimpulan: Terdapat hubungan yang positif antara seleksi penerimaan karyawan dengan penempatan karyawan pada Kantor Akuntan Publik Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan.

