

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai variabel (X) variabel bebas atau *independent*, dan Penempatan karyawan di PT INTI Bandung sebagai variabel (Y) variabel terikat atau *dependent*.

Penelitian ini dilakukan di PT INTI (Persero) Bandung yang berada di Jalan Moch.Toha No.77 Bandung. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT INTI (Persero) Bandung divisi Sekertaris Perusahaan yang berada di lantai delapan gedung PT INTI. Penelitian dilakukan mulai tanggal 12 Desember 2007 sampai dengan 12 Februari 2008 atau sampai penelitian ini berakhir. PT INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia) Persero adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri dan perakitan barang elektronika. Namun untuk sekarang ini PT INTI lebih menekankan pada jasa peralatan telekomunikasi.

#### **3.2. Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian diartikan sebagai rencana struktur dan strategi. Mengutip pendapat Nazir (Suryadi, 2005: 40) bahwa

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja, sedang dalam pengertian

luas desain penelitian mencakup proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian survey. Menurut Sugiyono (2007: 6) metode survey adalah:

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Metode penelitian survey ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2007: 8):

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan metode ini penulis dapat menyusun, menganalisa, dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan atau variabel yang diteliti, menguji kebenaran hipotesis tentang hubungan sistem informasi manajemen kepegawaian dengan penempatan karyawan. Hasil rumusan akan dibandingkan dengan data hasil survey dan diolah menggunakan rumus statistik.

### **3.2.2. Operasional Variabel Penelitian**

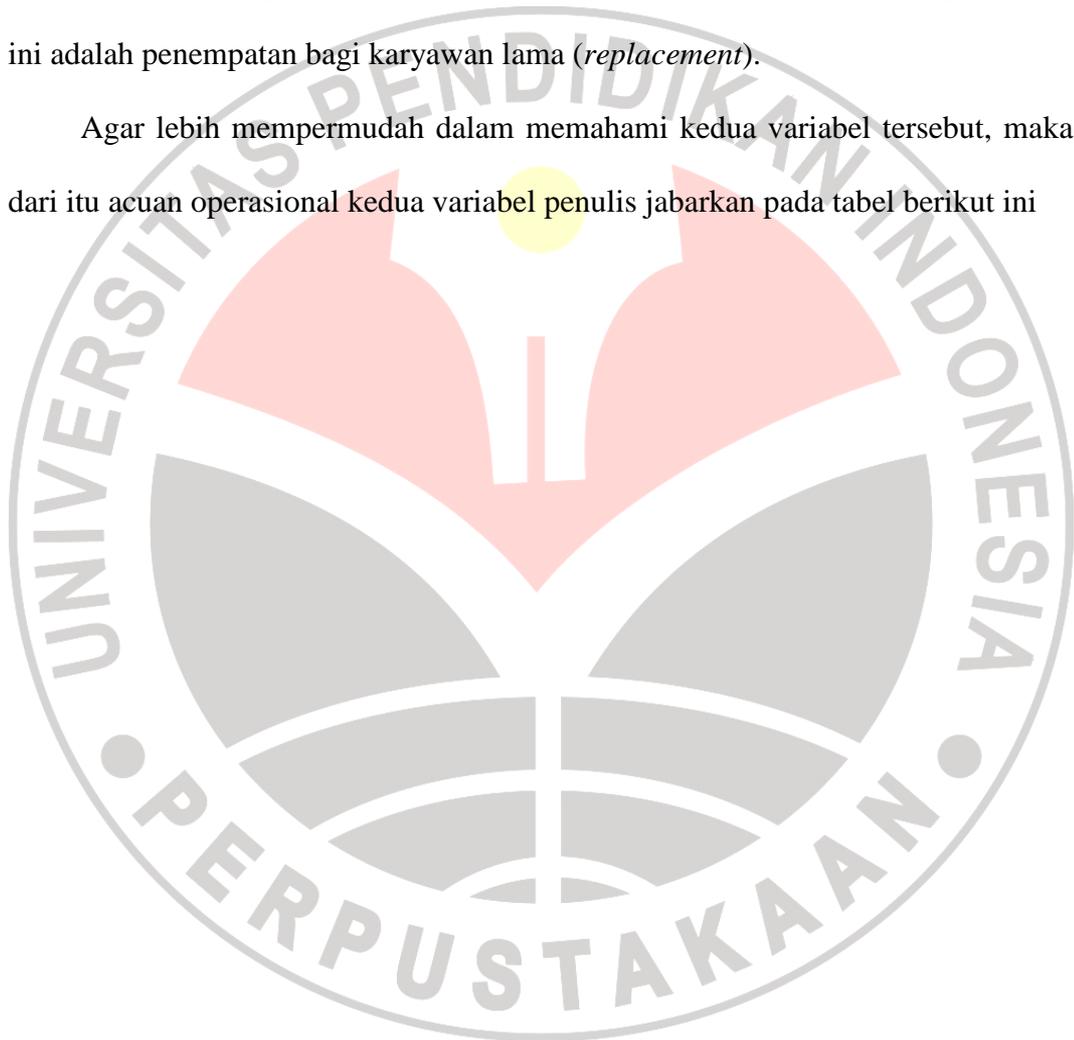
Dalam penelitian ini penulis terlebih dahulu menetapkan variabel-variabel permasalahan yang akan diteliti. Sesuai dengan judul yang diajukan penulis yaitu "Hubungan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dengan Penempatan Pegawai", maka penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

Variabel (X) sebagai variabel *independent*, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab lain yang tidak bebas. Dengan kata lain,

variabel bebas adalah suatu variabel yang ada atau terjadinya mendahului variabel tidak bebasnya adalah sistem informasi manajemen kepegawaian.

Variabel (Y) sebagai variabel *dependent*, yaitu variabel yang situasi dan kondisinya dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain yang sifatnya bebas adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai yang dimaksud pada penelitian ini adalah penempatan bagi karyawan lama (*replacement*).

Agar lebih mempermudah dalam memahami kedua variabel tersebut, maka dari itu acuan operasional kedua variabel penulis jabarkan pada tabel berikut ini



Tabel 3. 1 Operasional Variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

| Variabel  | Konsep variabel  | Indikator                       | Ukuran   | Skala   | No Butir Angket |   | JML |
|---|--|---------------------------------|--|---------|-----------------|---|-----|
|   |  |                                 |  |         | +               | - |     |
| Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Variabel X) | Suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut menjadi informasi, dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. | 1. Informasi uraian jabatan     | □ Tingkat pemahaman uraian jabatan                           | Ordinal | 1               |   | 1   |
|   |  |                                 | □ Tingkat kelengkapan uraian jabatan                         | Ordinal | 2               | 3 | 2   |
|   |  | 2. Informasi analisis pekerjaan | □ Tingkat ketepatan informasi mengenai spesifikasi pekerjaan | Ordinal | 4               |   | 1   |
|   |  |                                 | □ Tingkat kegunaan analisis pekerjaan                        | Ordinal | 5               |   | 1   |
|   |  |                                 | □ Tingkat akurasi informasi analisis pekerjaan               | Ordinal | 6               |   | 1   |
|   |  |                                 | □ Tingkat kelengkapan analisis pekerjaan                     | Ordinal |                 | 7 | 1   |
|   |  | 3. Informasi uraian pekerjaan   | □ Tingkat kejelasan dokumen informasi deskripsi pekerjaan    | Ordinal | 8               |   | 1   |
|   |  |                                 | □ Tingkat pemahaman dan pengetahuan deskripsi pekerjaan      | Ordinal | 9,10            |   | 2   |
|   |  |                                 | □ Tingkat kesesuaian   | Ordinal | 11,12           |   | 2   |

|               |  |                              |   |         |              |           |          |           |
|---------------|--|------------------------------|---|---------|--------------|-----------|----------|-----------|
|               |  |                              | n<br>deskripsi<br>pekerjaan<br>dengan<br>pekerjaan<br>▫ Tingkat<br>ketersedia<br>an<br>dokumen<br>informasi<br>deskripsi<br>pekerjaan | Ordinal | <b>13</b>    |           | <b>1</b> |           |
|               |  | 4. Standar<br>unjuk<br>kerja | ▫ Tingkat<br>kepuasan<br>mengenai<br>kriteria<br>unjuk<br>kerja   | Ordinal | <b>14</b>    | <b>15</b> | <b>2</b> |           |
|               |  |                              | ▫ Tingkat<br>pemaham<br>an sistem<br>penilaian<br>unjuk<br>kerja  | Ordinal | <b>16</b>    |           | <b>1</b> |           |
|               |  |                              | ▫ Tingkat<br>kelengkap<br>an sistem<br>penilaian<br>unjuk<br>kerja  | Ordinal | <b>17,18</b> |           | <b>2</b> |           |
|               |  |                              | ▫ Tingkat<br>kegunaan<br>sistem<br>standar<br>unjuk<br>kerja.   | Ordinal | <b>20</b>    | <b>19</b> | <b>2</b> |           |
| <b>Jumlah</b> |  |                              |   |         |              | <b>16</b> | <b>4</b> | <b>20</b> |

Sumber : Siagian (2006:65)

Tabel 3. 2 Operasional Variabel penempatan pegawai

| Variabel                               | Konsep variabel  | Indikator            | Ukuran  | Skala                         | No Butir Angket   |   | Jumlah       |               |           |
|--|--|----------------------|---|-------------------------------|---|---|--------------|---------------|-----------|
|  |  |                      |   |                               | Positif   | Negatif   |              |               |           |
| <b>Penempatan Pegawai (Variabel Y)</b> | Penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya | 1. Prestasi akademis | □ Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan | Ordinal                       | <b>1, 2</b>   |   | <b>2</b>     |               |           |
|  |  |                      | □ Tingkat kesesuaian prestasi akademis dengan beban kerja       | Ordinal                       | <b>4</b>  | <b>3</b>  | <b>2</b>     |               |           |
|  |  |                      | □ Pendidikan dan pelatihan                                      | Ordinal                       | <b>6</b>  | <b>5</b>  | <b>2</b>     |               |           |
|  |  |                      |   | 3. Kesehatan fisik dan mental | □ Tingkat minat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan | Ordinal   | <b>7, 8</b>  | <b>9</b>      | <b>3</b>  |
|  |  |                      | 2. Pengalaman   |                               | □ Tingkat ketepatan masa kerja dengan kenaikan pangkat          | Ordinal   | <b>10</b>    |               | <b>1</b>  |
|  |  |                      |   |                               | □ Tingkat kesesuaian pengalaman dengan hasil kerja              | Ordinal   | <b>12,14</b> | <b>11, 13</b> | <b>4</b>  |
|  |  |                      |   |                               |   | □ Tingkat kesesuaian kondisi fisik dengan pekerjaan | Ordinal      | <b>15</b>     | <b>16</b> |
|  |  |                      | □ Tingkat ketepatan   | Ordinal                       | <b>17,18</b>  |   | <b>2</b>     |               |           |

|               |  |                      |   |         |    |           |          |           |
|---------------|--|----------------------|---|---------|----|-----------|----------|-----------|
|               |  |                      | pekerjaan dengan kondisi mental   |         |    |           |          |           |
|               |  | 4. Status perkawinan | <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Tingkat kesesuaian jumlah tanggungan keluarga dengan upah yang diterima.</li> <li>▫ Tingkat kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan</li> </ul> | Ordinal | 19 | 20        | 1        |           |
|               |  | 5. Usia              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Tingkat kesesuaian usia dengan promosi jabatan</li> <li>▫ Tingkat kesesuaian usia dengan pekerjaan.</li> </ul>   | Ordinal | 21 |           |          | 1         |
|               |  |                      |   |         | 22 | 23        | 2        |           |
| <b>Jumlah</b> |  |                      |   |         |    | <b>15</b> | <b>8</b> | <b>23</b> |

Sumber : Siswanto (2002:162-165)

### 3.2.3 Populasi Dan Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2007:80) populasi adalah "wilayah generaliasi yang terdiri atas objek/subek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Populasi dalam penelitian ini adalah kumpulan orang-orang dan semua elemen yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen kepegawaian dan penempatan pegawai PT INTI Bandung. Populasi ini berada pada divisi SekPer&SDM di bagian BangSis dan BangYan. Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 27 orang. Selanjutnya sampel menurut Sugiyono (2007: 81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2007:125) "teknik ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang". Dengan demikian penulis menentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak populasi, yaitu 27 orang.

### 3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat pendukung dalam pembuktian hipotesis. Dengan adanya teknik pengumpulan data maka dapat diperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi (*Observation*), yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap suatu objek atau bagian yang menjadi bahan

penulisan dan mencatat hal-hal yang didapat selama melakukan observasi.

2. Wawancara (*Interview*), yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan narasumber untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara tidak langsung. “Teknik ini dilakukan terhadap seorang yang dimintai keterangan mengenai orang lain/sesuatu” (Muhidin, 2007: 21).
3. Kuesioner, sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data atau keterangan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dengan skala penilaian angket menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2007:94)

Tabel 3. 3 Skala Kriteria Pemberian Skor

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

4. Studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan dan mencatat data yang bersumber dari dokumen-dokumen organisasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Disamping melaksanakan teknik pengambilan data di atas penulis melakukan studi kepustakaan, dengan mengumpulkan bahan-bahan teoritis seperti membaca *text book*, catatan-catatan kuliah, majalah, maupun literatur lain agar diperoleh suatu pengertian yang mendalam dan menunjang proses pembahasan terhadap data faktual.

### 3.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.2.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesesuaian kriteria penulisan yang digunakan atau untuk mengetahui valid tidaknya alat yang digunakan dalam pengumpulan data kemudian dianalisis.

Pengujian validitas untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) menggunakan analisis item yaitu mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2007: 183)

Keterangan

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subyek tiap item

Y = Skor yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Keputusan diambil dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  adalah :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti Valid
- $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti Tidak Valid

Langkah-langkah menguji validitas adalah sebagai berikut :

1. Memberikan nomor pada angket.
2. Memberikan skor pada setiap item, yakni menggunakan kategori 5 skala *Likert*.
3. Membuat tabel untuk mendapatkan harga  $\sum XY, \sum X^2, \sum Y^2$ .
4. Mensubstitusikan harga-harga  $\sum XY, \sum X^2, \sum Y^2$  ke dalam rumus, sehingga diperoleh harga  $r_{xy}$  untuk setiap item angket.
5. Mengitung  $t_{hitung}$  dengan  $dk=n-2$ .
6. Mengkonsultasikan harga  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) 5%.

### 3.2.5.2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik adalah disamping valid juga harus reliabel (dapat dipercaya, memiliki nilai ketepatan). Instrument yang reliable akan sama hasilnya apabila diteskan pada kelompok sama walaupun dengan waktu yang berbeda. Pengujian relabilitas instrument pada penelitian ini menggunakan teknik belah dua dari *Rank Spearman Brown*, rumusnya yaitu:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1 + r_b}$$

(Sugiyono, 2007: 131)

Keterangan :

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi antara belahan pertama dan kedua

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nomor pada angket.
2. Memberikan skor pada setiap item, yakni menggunakan kategori 5 skala *Likert*.
3. Membagi butir-butir instrumen menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok genap.
4. Menghitung  $\sum XY$ ,  $\sum X^2$ ,  $\sum Y^2$ .
5. Selanjutnya skor butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.
6. Mengkorelasikan skor total antara kelompok ganjil dan kelompok genap.
7. Koefisien korelasi tersebut dimasukkan kedalam rumus *Spearman Brown*.
8. Hasil perhitungan  $r_i$  dikonsultasikan ke dalam tabel tabulasi harga kritik *Product Moment*, dengan kriteria:  
 $r_i > r_{\text{tabel}}$ , berarti reliabel  
 $r_i < r_{\text{tabel}}$ , berarti tidak reliabel

### 3.2.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk mengetahui kuat/lemahnya hubungan antara kedua variabel antara variabel (X) sistem informasi manajemen kepegawaian dengan variabel (Y) penempatan pegawai, penulis menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*. Dalam perhitungan penelitian ini penulis menggunakan *Microsoft Excel*.

#### 3.2.6.1 Uji Koefisien Korelasi

Penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan maksud untuk mengukur hubungan antara kedua variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi *rank Spearman Brown*.

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Sugiyono, 2004: 284)

Apabila terdapat rank kembar >20% maka rumus yang digunakan adalah rumus koreksian:

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

(Muhidin, 2007:109)

Keterangan :

rs = Koefisien korelasi Rank Spearman (rs)

di = Selisih rank X dan Y

n = Jumlah sample

Tx = Faktor korelasi X

Ty = Faktor korelasi Y

$t$  = Banyaknya data yang memiliki rank kembar

$X$  = Variabel independen (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

$Y$  = Variabel dependen (Penempatan pegawai)

12 = konstanta

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menempatkan skor hasil tabulasi dalam sebuah tabel pembantu ( $X, Y, R_x, R_y, R_x R_y, R_x^2, R_y^2, D_i, D_i^2$ ).
2. Memperhatikan skor kembar yang diperoleh, baik pada variabel  $X$  maupun variabel  $Y$ .
3. Menentukan prosentase perkembaran dari skor-skor yang diperoleh,

dimana :

$$\sum x^2 = \frac{n(n^2 - 1)}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{n(n^2 - 1)}{12} - \sum T_y$$

$$\sum T_x = \sum T_y = \frac{t(t^2 - 1)}{12}$$

4. Menghitung nilai koefisien korelasi *Rank Spearman*.

Untuk mengetahui tingkat derajat hubungan kedua variabel, maka dibandingkan harga koefisien *rank spearman* yang telah diperoleh ( $r_s$ ) dengan batas-batas korelasi ( $r$ ).

Tabel 3. 4 Batas-Batas Korelasi ( $r$ )

| <b>Interval koefisien</b> | <b>Tingkat hubungan</b> |
|---------------------------|-------------------------|
| 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 (2007 : 184)

### 3.2.7. Pengujian Hipotesis

Rumus yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah uji signifikansi koefisien (uji t student) dengan tingkat kesalahan/taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05), yaitu :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

(Sugiyono, 2007: 184)

Keterangan :

t = distribusi student dengan derajat kebebasan dk = n-2

$r_s$  = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = banyaknya sampel

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah:

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_1$

- $H_0 : r_s \leq 0$  ; menunjukkan tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen kepegawaian dengan penempatan pegawai.
- $H_1 : r_s > 0$  ; menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen kepegawaian dengan penempatan pegawai.

2. Menentukan taraf kemaknaan. Dalam penelitian ini penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95%, sehingga tingkat kesalahan/taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus:  $(dk) = n-2$

3. Menentukan uji t dengan rumus.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dan Variabel Y, maka penentuan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X dan variabel Y.

### 3.2.8. Jadwal Waktu Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT. INTI (Persero) Bandung. Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai pada tanggal 12 Desember 2007 sampai dengan selesainya penelitian ini.

Adapun jadwal waktu penelitian penulis jabarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan                                  | Bulan Ke |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|----------|---|---|---|---|---|---|---|
|    |   | 1        | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1  | Persiapan penyusunan proposal penelitian  | ■        | ■ |   |   |   |   |   |   |
| 2  | Persiapan penyusunan instrumen penelitian | ■        | ■ |   |   |   |   |   |   |
| 3  | Seminar proposal dan instrumen penelitian |          |   | ■ |   |   |   |   |   |
| 4  | Pengujian validitas dan reliabilitas      |          |   |   | ■ |   |   |   |   |
| 5  | Pengumpulan data penelitian               |          |   |   | ■ | ■ |   |   |   |
| 6  | Analisis data penelitian                  |          |   |   |   | ■ | ■ |   |   |
| 7  | Pembuatan draft laporan                   |          |   |   |   |   |   | ■ | ■ |
| 8  | Sidang laporan penelitian                 |          |   |   |   |   |   | ■ | ■ |
| 9  | Penyempurnaan laporan penelitian          |          |   |   |   |   |   | ■ | ■ |
| 10 | Penggandaan laporan penelitian            |          |   |   |   |   |   | ■ | ■ |

