

## **BAB III METODA PENELITIAN**

### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:118), strategi penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas (*independent variable*) atau lebih dengan variabel terikat (*dependent variable*). Strategi asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif.

Penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini yang bersifat hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini, strategi penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia sebanyak 145 orang yang terdiri dari seluruh karyawan divisi operasional.

#### **3.2.2. *Sampling* dan sampel penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, maka pengambilan sampelnya harus tepat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) *non-probability sampling* adalah teknik penarikan

sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik, menurut Sugiyono (2018:149) bila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat digunakan rumus Yamane. Adapun rumus Yamane sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (5%)

Dalam penelitian ini, digunakan tingkat kesalahan (e) 5%, sehingga perhitungan jumlah sampel penelitian :

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

$$n = \frac{145}{1+145 \times 0.0025}$$

$$n = \frac{145}{1.3625}$$

n = 106,422 dibulatkan menjadi 107

Berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 107 karyawan divisi operasional di PT. ISS Indonesia.

Metoda pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu sampel yang diambil berdasarkan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan sendiri oleh peneliti. Tujuan penggunaan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini guna untuk memperoleh sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, Adapun beberapa kriteria karyawan yang akan diambil sampelnya sebagai pertimbangan sebagai berikut :

1. Karyawan yang sudah melalui tahap proses rekrutmen dan proses seleksi.

2. Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan.
3. Karyawan yang sudah bekerja > 1 tahun.

### **3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Data Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data. Adapun kedua jenis data tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1. Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Sugiyono (2016:137) menyatakan bahwa, data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang diperoleh secara langsung pada saat melakukan penelitian di lapangan.

Pada penelitian ini, data primer yang digunakan adalah hasil dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Sumber penelitian diperoleh dari karyawan PT. ISS Indonesia bagian divisi operasional yang akan menjadi responden mengenai proses rekrutmen, proses seleksi, pelatihan dan kinerja karyawan.

##### 2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Menurut Sugiyono (2015:137), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumentasi) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah mengumpulkan informasi mengenai hal-hal atau variabel sesuai dengan studi penelitian. Sumber penelitian diperoleh melalui internet, berkaitan dengan proses rekrutmen, proses seleksi, pelatihan dan kinerja karyawan.

#### **3.3.2. Metoda pengumpulan data**

##### 3.3.2.1. Pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer pada

penelitian ini adalah data yang diperoleh dari karyawan yang akan menjadi responden yang berupa jawaban atas item pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan (kuesioner) kepada karyawan PT. ISS Indonesia yang bergabung didalam Divisi Operasional.

Menurut Sugiyono (2014:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab). Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan berskala, yaitu kuesioner yang sudah disediakan pertanyaan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dan memberi tanda *check list* pada kolom jawaban yang tersedia (Lampiran 1).

Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan indikator dari variabel :

1. Menurut Sugiyono (2017:152), Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen ( $X_1$ ), proses seleksi ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ).
2. Menurut Sugiyono (2017:153), Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Tabel berikut menyajikan indikator dan sub indikator yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3.1.** Indikator dan Sub Indikator Varibel Proses Rekrutmen ( $X_1$ )

Indikator	Sub Indikator	Butir No.
Dasar Perekrutan	a. Analisis Jabatan b. Uraian Jabatan c. Persyaratan Jabatan d. Kualifikasi Jabatan	1,2,3,4
Sumber Perekrutan	a. Sumber rekrutmen internal b. Sumber rekrutmen eksternal	5,6
Metoda Perekrutan	a. Metoda terbuka b. Metoda tertutup	7,8

Sumber : Hasibuan (2011:41)

**Tabel 3.2.** Indikator dan Sub Indikator Variabel Proses Seleksi ( $X_2$ )

Indikator	Sub Indikator	Butir No.
Pendidikan	a. Standar pendidikan formal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	9
Referensi	a. Referensi personal b. Referensi ketenagakerjaan	10,11
Pengalaman	a. Pengalaman kerja yang sudah dijalani sebelumnya oleh pelamar	12
Kesehatan	a. Mencangkup pemeriksaan kesehatan pelamar	13
Tes Tertulis	a. Tes yang berkaitan mengenai pengetahuan internal perusahaan b. Tes yang berkaitan mengenai pengetahuan tentang pekerjaan yang dilamar	14, 15
Tes Wawancara	a. Mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab dari pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat	16

Sumber : Siamamora (2015:202)

**Tabel 3.3.** Indikator dan Sub Indikator Variabel Pelatihan ( $X_3$ )

Indikator	Sub Indikator	Butir No.
Instruktur	a. Menguasai bidang yang dilatih b. Profesionalitas membimbing dan mengawasi peserta pelatihan	17,18
Peserta	a. Peserta mampu memahami dan menerapkan pelatihan	19
Materi	a. Materi yang diberikan sangat jelas dan mudah dipahami bagi peserta pelatihan	20
Metoda	a. diskusi b. Peragaan c. Praktik langsung	21,22,23

Sumber : Mangkunegara (2011:46)

**Tabel 3.4.** Indikator dan Sub Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Sub Indikator	Butir No.
Kualitas	a. Hasil dari pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan	24
Kuantitas	a. Target penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan	25
Waktu	a. Batas waktu penyelesaian pekerjaan	26
Kerja Sama	a. Dapat bekerja baik secara <i>team work</i>	27
Penekanan Biaya	a. Biaya tidak melebihi anggaran	28

Sumber : Kasmir (2016:208-210)

Adapun instrumen yang digunakan untuk pengukuran terhadap pendapat, asumsi, dan sikap yang berkaitan variabel yang diteliti adalah skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak Menyusun butir-butir instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap butir instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Penggunaan skala Likert ada 3 alternatif model, yaitu model tiga pilihan (skala tiga), empat pilihan (skala empat), dan lima pilihan (skala lima). Skala disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh pilihan respon yang menunjukkan tingkatan, Widoyoko (2012:104).

Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan modifikasi skala Likert yang hanya menyediakan empat pilihan jawaban. Menurut Widoyoko (2012:106) pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga ataupun skala lima dengan adanya kecenderungan responden untuk memilih alternatif tengah sebagai pilihan yang dianggap pilihan aman (cukup, netral ataupun ragu-ragu). Semakin besar jumlah nilai yang diberikan responden untuk tiap faktor menunjukkan bahwa faktor tersebut semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia.

**Tabel 3.5.** Bobot Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Widoyoko (2012:107)

Instrumen penelitian (kuesioner) harus diukur validitas dan reliabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang *valid dan reliable*. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang harus diukur, sedangkan instrumen yang *reliable* adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama

akan menghasilkan data yang sama pula. Dari uji coba tersebut dapat diketahui kelayakan dan indikator yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Baik tidaknya indikator yang digunakan akan mempengaruhi hasil dari penelitian ini.

#### 1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Item kuisisioner yang tidak *valid* berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang di dapat tidak dapat dipercaya. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jadi  $df$  yang digunakan adalah  $107-2=105$  dengan  $\alpha$  sebesar 5% maka menghasilkan nilai  $r$  tabel (uji dua sisi) sebesar 0.1900 dengan ketentuan:

i : Apabila hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.

ii : Apabila hasil  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tidak valid.

Jika  $r_{hitung}$  (tiap butir dapat dilihat pada *colom corrected item – totalcorrelation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  *positif* maka pernyataan tersebut dinyatakan *valid*.

#### 2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:177), uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah *valid*. Pengujian realibilitas instrumen dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila indikator kuesioner yang tidak *reliable*, maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Menurut Umar (2010:194), uji reliabilitas yang banyak di gunakan pada penelitian yaitu menggunakan Metoda *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas pada penelitian ini

menggunakan metoda *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah setiap indikator *reliable* atau tidak. Kriteria instrument penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan metoda *Cronbach Alpha*. jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.3.2.2. Pengumpulan data sekunder

Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini menggunakan metoda dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi melalui internet, jurnal penelitian terdahulu/buku manajemen untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan indikator dari variabel : proses rekrutmen ( $X_1$ ), proses seleksi ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) sebagai variabel *independent*, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel *dependent*.

## 3.4. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu proses rekrutmen ( $X_1$ ), proses seleksi ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat, dan terdapat sub-sub variabel dan indikator yang semuanya diukur dengan Skala Likert.

### 3.4.1. Variabel proses rekrutmen ( $X_1$ )

Proses rekrutmen adalah mencari tenaga kerja yang *profesional* dan berkualitas sesuai yang diharapkan perusahaan. Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan merupakan sebuah kewajiban melakukan penyaringan untuk anggota/para pekerja yang baru untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diinginkan sesuai kriteria diposisi tertentu. Untuk mengetahui dan mengukur variabel proses rekrutmen dapat menggunakan indikator: Dasar rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metoda rekrutmen. Hasibuan (2011:41).

### **3.4.2. Variabel Proses Seleksi ( $X_2$ )**

Proses seleksi adalah suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja. Setelah melewati dari proses rekrutmen, organisasi ataupun perusahaan memilih kandidat yang terbaik untuk mengisi dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki proses dan prosedur dalam penyeleksian karyawan baru. Untuk mengetahui dan mengukur variabel proses seleksi dapat menggunakan indikator: Pendidikan, referensi, pengalaman, Kesehatan, tes tertulis, dan tes wawancara. Simamora (2015:202).

### **3.4.3. Variabel Pelatihan ( $X_3$ )**

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengajarkan materi-materi secara teori maupun praktik untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga karyawan semakin terampil memiliki tanggung jawab yang lebih baik dan memiliki kinerja yang lebih baik agar tetap konsistensi dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui dan mengukur variabel pelatihan dapat menggunakan indikator: Instruktur, peserta, materi, dan metoda. Mangkunegara (2011:46).

### **3.4.4. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari kinerja yang telah dicapai seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun diperusahaan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing yang telah diberikan/dipercayakan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum, sesuai dengan moralitas atau etika. Untuk mengetahui dan mengukur variabel kinerja karyawan dapat menggunakan indikator: Kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, penekanan biaya, dan pengawasan. Kasmir (2016:208-210).

### 3.5. Metoda Analisis Data

#### 3.5.1. Metoda pengolahan data

Dalam penelitian ini, pengolahan data menggunakan komputer dengan bantuan program perangkat lunak *Statistical Product Service Solution (SPSS)* versi 26.0 perangkat lunak SPSS digunakan bertujuan untuk memudahkan dan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan cepat dalam pengolahan data.

#### 3.5.2 Metoda penyajian data

Data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel, bertujuan untuk memudahkan peneliti menganalisis dan memahami dalam mentransformasikan jawaban kuesioner menjadi nilai yang berupa angka sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

#### 3.5.3. Analisis statistik data

Metoda analisis statistik data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (parsial dan simultan).

##### 3.5.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda (RLB)

Regresi linier berganda adalah model regresi berganda jika variabel terikatnya berskala data interval atau rasio (kuantitatif atau numerik). Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel proses rekrutmen, proses seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda (*standardized coefficients*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3.....(3.2)$$

Keterangan :

$b_1$  = koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  yaitu koefisien untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  (positif atau negatif)

$b_2$  = koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  yaitu koefisien untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  (positif atau negatif)

$b_3$  = koefisien regresi  $X_3$  terhadap  $Y$  yaitu koefisien untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  (positif atau negatif)

$Y$  = kinerja karyawan

$X_1$  = proses rekrutmen

$X_2$  = proses seleksi

$X_3$  = pelatihan

Analisis regresi linier berganda (*standardized coefficients*) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, persamaan regresi linier berganda (*standardized coefficients*) tersebut tidak dipakai untuk memprediksi ataupun meramalkan, melainkan hanya untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh positif atau negatif.

### 3.5.3.2. Pengujian hipotesis

#### 1. Pengujian parsial

##### (1) Proses rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_0 : \beta_1 \leq 0$  (proses rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_1 > 0$  (proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

##### (2) Proses seleksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_0 : \beta_2 \leq 0$  (proses seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_2 > 0$  (proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

##### (3) Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_0 : \beta_3 \leq 0$  (pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_3 > 0$  (pelatihan terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan)

Untuk menguji pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dilihat dari nilai *significance t* dibandingkan dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) 5% (0,05) kriteria pengujiannya adalah :

$H_0$  ditolak, jika *significance t* < 0.05

$H_a$  diterima, jika *significance t*  $\geq$  0.05

## 2. Pengujian simultan

Proses rekrutmen ( $X_1$ ), proses seleksi ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

$H_0 : \beta_{123} = 0$  (proses rekrutmen, proses seleksi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \beta_{123} \neq 0$  (proses rekrutmen, proses seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)

Untuk membuat kesimpulan, maka *nilai significance F* dibandingkan dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) 5% (0,05) kriteria pengujiannya adalah :

$H_0$  ditolak, jika *significance F* < 0.05

$H_a$  diterima, jika *significance F*  $\geq$  0.05