

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan dari bentuk permasalahan dalam penelitian ini . maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) menjelaskan penelitian deskriptif adalah penelitian yang akan dilaksanakan untuk menentukan nilai variabel dependen, variabel atau lebih bebas (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat. Mengenai fakta - fakta, sifat – sifat, serta mengetahui ada tidaknya hubungan antara kejadian yang diselidiki.

3.1.1 Lokasi Penelitian.

Penelitian dilaksanakan pada PG. TJOEKIR yang merupakan BUMN pengelola jasa perkebunan nusantara yang bergerak pada proses pengolahan tembakau dan tebu yang berlokasi di Jalan Irian jaya,Tjoekir,Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang Jawa Timur Kode Pos 61471.

1.1.2. Definisi Operasional Variabel dan Operasional Variabel

Menurut Hasibuan (2009) memberikan penjelasan tentang definisi operasional adalah untuk menjabarkan variabel – variabel yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator – indikator agar lebih terperinci.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) sebagai variabel Independen dan Kinerja karyawan (Y) sebagai karyawan Dependen, Secara operasional ketiga variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1.3. Definisi Operasional Variabel Rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses perencanaan manajemen SDM (Sumber daya manusia) yang bersangkutan dengan jumlah karyawan didalam perusahaan yang dianggap membutuhkan jumlah karyawan, kapan dibutuhkan, serta tugas - tugas atau bagian mana yang memerlukan karyawan tambahan demikian menurut Hasibuan (2013).

Adapun Indikator rekrutmen menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut :

1. Sumber penarikan karyawan.

Aktifitas dari antar karyawan, saudara, kerabat terdekat.

2. Sumber Karyawan.

Meliputi lulusan SMA / SMK Sederajat, Outsourcing, D3 dan S1

3. Metode penarikan Karyawan.

a. Alih daya (Outsourcing)

Proses mempekerjakan pemasok jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal. Mensubkontrakan berbagai fungsi kepada perusahaan lain telah menjadi praktik yang umum dalam industri selama beberapa dekade.

b. Karyawan tidak tetap (Contingent Workerts)

Karyawan ini merupakan karyawan yang bekerja separuh waktu atau part-time

3.1.4. Definisi Operasional Variabel Seleksi

Seleksi adalah suatu sistem atau kegiatan pemilihan dan proses menentukan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini berdasarkan oleh

tugas - tugas yang telah di rumuskan oleh perusahaan tersebut demikian menurut Hasibuan (2014).

Sedangkan berdasarkan kondisi di PG. Tjoekir menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti seleksi dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang telah disusun / direncanakan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerjanya meningkat.

Adapun indikator yang digunakan menurut Hasibuan (2014) sebagai berikut :

Indikator seleksi meliputi :

1. Pendidikan.

Kualifikasi pendidikan merupakan gambaran dari hasil pendidikan dan latihan sebelumnya.

2. Referensi.

Pengajuan dari rekan bisnis, relasi dan teman dekat untuk mengajukan calon karyawan baru.

3. Pengalaman.

Dalam proses melamar pekerjaan pengalaman sebenarnya sangat diperlukan guna untuk mendukung kemampuan dan pengetahuan sebagai bahan pertimbangan HRD / Personalia yang ada.

4. Kesehatan.

Tes ini dilakukan untuk memeriksa kondisi fisik dan psikis dari pelamar, untuk kepentingan pemenuhan kebutuhan persyaratan.

5. Tes tertulis.

Suatu prosedur yang sistematis dan objektif sebagai alat untuk memperoleh data – data dan keterangan – keterangan yang diperlukan oleh perusahaan.

6. Tes wawancara.

Merupakan proses tanya jawab yang terjadi antara HRD / Personalia dengan calon karyawan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan perusahaan.

3.1.5. Definisi Operasional Kinerja

Merupakan hasil pencapaian individu dari tugas yang dibebankanya secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya demikian menurut Mangkunegara (2010).

Sedangkan berdasarkan kondisi di PG.Tjoekir menunjukkan bahwa Karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Indikator kinerja menurut Hasibuan (2014) sebagai berikut :

1. Kualitas

Adalah baik buruknya seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

adalah pengukuran waktu lamanya seorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur dan dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan penugasan

Pelaksanaan penugasan adalah sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan seakurat mungkin dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab tugas

Tanggung jawab tugas adalah kesadaran akan pelaksanaan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

5. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri dan sudah menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.

Variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan didalam kuisisioner penelitian. Lebih jelas mengenai variabel dalam penelitian ini dapat diringkas dalam tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5 Ringkasan Definisi Operasional Variabel
Tabel 3.5 kisi – kisi instrumen.

Variabel	Indikator	Pernyataan
Rekrutmen (X1)	1. Sumber penarikan karyawan.	<p>1. Saya merupakan karyawan yang berasal dari luar perusahaan atau dari eksternal perusahaan.</p> <p>2. Saya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari salah satu karyawan perusahaan.</p> <p>3. Saya mendapatkan informasi lowongan pekerjaan dari media massa elektronik, media cetak, dan dari masyarakat umum.</p> <p>4. saya mendapatkan informasi lowongan dari kerabat terdekat.</p>
	2. Sumber Karyawan.	<p>1. Saya merupakan lulusan SMA atau SMK Sederajat, D1, D2, D3 dan S1.</p> <p>2. Saya merupakan calon karyawan lulusan baru.</p> <p>3. saya merupakan karyawan dari perusahaan penyalur jasa karyawan.</p>
	3. Metode penarikan Karyawan.	<p>1. Saya merupakan karyawan berpengalaman.</p> <p>2. saya merupakan karyawan lama yang mendapatkan promosi jabatan / kenaikan jabatan.</p> <p>3. saya merupakan karyawan outsourcing dari penyalur jasa karyawan.</p>

Seleksi (X2)	1. Pendidikan	1. Latar belakang pendidikan saya sangat dapat dijadikan pertimbangan bagi HRD / USER.
	2. Referensi	1. Saya merupakan karyawan yang berasal dari hasil seleksi internal. 2. Saya berasal dari karyawan dari outsourcing.
	3. Pengalaman	1. Pengalaman kerja saya bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak HRD/USER.
	4. Kesehatan	2. Riwayat sakit / kesehatan yang saya miliki menjadi pertimbangan perusahaan.
	5. Tes tertulis	1. Saya merupakan karyawan yang telah melewati serangkaian tes tertulis dari perusahaan. 2. Saya mengikuti tes karyawan melalui tes potensial akademik.
	6. Tes wawancara.	1. Saya merupakan karyawan yang melewati serangkaian tes wawancara oleh HRD / Perwakilan tim seleksi dari pihak perusahaan.
Kinerja (Y)	1. kualitas dan kuantitas (Hasil kerja)	1. Saya merasa hasil kinerja / produktifitas sudah sesuai dengan standart perusahaan. 2. Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas hasil kerja keras saya.
	2. pelaksanaan tugas dan tanggung jawab penugasan (Perilaku kerja)	1. Saya merasa kerajinan dan ketepatan waktu kerja saya sudah sesuai dengan standart perusahaan. 2. Saya memiliki presensi kerja yang baik / tidak pernah bolos.
	3. inisiatif kerja (Sifat pribadi)	1. Karakter pribadi saya menunjang dalam bekerja. 2. Karakter pribadi saya disenangi oleh rekan kerja. 3. Saya merupakan tipikal orang yang terbuka.

		4. Saya merupakan tipikal orang yang tertutup.
--	--	--

3.1.6 Skala Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) pengukuran dengan menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk pengukuran sikap, pendapat, dan anggapan individu atau kelompok tentang kejadian sosial lainnya. Sehingga untuk dapat mengukur jawaban dari responden pada penelitian ini dimana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner (*Likert's Summated Ratings*).

Untuk mengetahui jawaban responden, pengisian kuisisioner proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut.

Tabel 3.1.6 Bobot Skor Likert

Jawaban	Bobot atau Skor
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Netral	3
4. Tidak Setuju	2

5. Sangat Tidak Setuju	1
------------------------	---

Sumber : Sugiyono (2010)

Kuisisioner yang dapat dipertanggung jawabkan dengan baik yaitu telah terpenuhinya validitas dan reliabelitas. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Karena pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah kuisisioner yang telah disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

3.1.7 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan pekerja kontrak waktu tertentu dari PG. Tjoekir yang statusnya Karyawan Kontrak Waktu Tertentu sebagai populasi, yang sampai tahun 2018 totalnya berjumlah 490 orang. Kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap populasi mempunyai harapan untuk dipilih menjadi sampel. 88 jumlah perkiraan sampel yang digunakan tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2008) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran / jumlah sampel

N = Pengukuran populasi yaitu jumlah karyawan Pekerja Kontrak Wakru Tertentu PG . Tjoekir

e = Persentase ketidakteelitian dikarena *human eror* akibat pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 88 unit responden Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam pengambilan sampel sebesar 88 unit responden.

$$n = \frac{490}{1 + 490 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{490}{5,62}$$

$$n = 87,188$$

$$n = 88 \text{ RESPONDEN}$$

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

3.2.2 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, namun diperoleh dari pihak perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang dapat berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Adalah data dalam bentuk angka-angka yang dapat diperhitungkan, yang berasal dari kuesioner yang disebar dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.3. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer (baku) dan data sekunder (tidak baku).

1. Data Primer (baku)

Data primer atau data baku merupakan data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara khusus dengan manajer perusahaan dan para staf perusahaan tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapatkan dengan tidak langsung, yaitu data tersebut didapatkan oleh penulis dari dokumen-dokumen pribadi perusahaan dan literatur yang bisa menginformasikan tentang rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

3.3.1. Metode Pengumpulan Data

Metode – metode pengumpulan data penelitian ini dapat dilaksanakan dengan cara :

a. Wawancara

Adalah metode untuk mendapatkan informasi atau data dengan cara dengan tindakan tanya jawab secara khusus dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna

mendapatkan data konkrit dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

b. Observasi

Adalah teknik penggelempokan data dengan cara melakukan pengamatan secara khusus pada suatu obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh peneliti.

c. Kuesioner atau Angket

Adalah pengelompokan data dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah bukti cara yang digunakan untuk menyediakan dokumen - dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan atau tulisan buku dan sebagainya. Dokumentasi dari perusahaan seperti struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, data realisasi produksi 3 tahun terakhir, data produksi retur 3 tahun terakhir, data absensi 3 tahun terakhir, serta data karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket sebagai cara pengumpulan data, karena dengan memberikan angket data dapat lebih mudah di pahami oleh responden. Sehingga data yang didapatkan akan sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

3.5.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

diperlukan untuk mengukur yang sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara skor indikator dengan total skor variabel.

2. Uji Reliabilitas

untuk mengetahui ukuran suatu kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.

Untuk bukti dari hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini digunakan :

3.5.2. Teknik Analisis Data

3.5.3. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Tetapi jika peneliti ingin menarik kesimpulan maka peneliti dapat menggunakan teknik analisis yang statistik inferensial. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data kedalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekuensi, diagram, mean, modus dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan tabulasi data. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai satu sampai lima, sehingga diperoleh range/interval nilai sebagai berikut:

Range = Nilai skor tertinggi – Skor terendah skala

Skala

$$= \underline{5 - 1}$$

$$= 5$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi range seperti di bawah ini :

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

>1,80 - 2,60 = Rendah

>2,60 - 3,40 = Cukup/Sedang

>3,40 - 4,20 = Tinggi

>4,20 - 5,00 = Sangat Tinggi

Sumber : Hasibuan (2014)

3.5.4. Pengujian Asumsi Klasik.

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2011) meliputi uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Autokorelasi, uji Heteroskedastisitas.

3.5.5. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika

varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas.

Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya: Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Gletser, dan Kelaziman demikian menurut Umar (2008).

3.5.7. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi menurut Simamora (2010).

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- 1). Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value $< 0,01$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,01$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas menurut Simamora (2010).
- 2). Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.

3.5.8. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur dan mengetahui pengaruh hubungan antara variabel rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan maka digunakannya teknik analisis regresi berganda, agar tahu besarnya pengaruh hubungan secara kuantitatif dari suatu (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus sebagai berikut yang dikutip dalam Sugiyono (2009),

yaitu : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

KETERANGAN

Dimana :

Y = Variabel terikat (dependen) Y, yaitu Kinerja Pegawai

X1 = Variabel independen (bebas) X1, yaitu Rekrutmen

X2 = Variabel independen (bebas), yaitu Seleksi

a = nilai konstanta yang berupa pengukuran rata – rata nilai Y tiap perubahan X1 dan X2 dianggap konstanta

b1 = Koefisien regresi parsial

b2 = Koefisien regresi parsial.

Sumber : Hasibuan (2014).

3.5.9. Uji Hipotesis t

Sedangkan Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing - masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.5.10 Uji hipotesis Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-

sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.5.11. Analisa Determinasi Koefisien (R^2)

Dengan model ini akan terlihat besarnya sumbangan atau kontribusi untuk variabel independen (bebas) secara bersamaan terhadap variabel dependen (terikatnya) dan dapat dilihat besarnya nilai determinasi koefisien totalnya (R^2). Jika (R^2) yang sudah mendekati nilai 1 (satu) dan semakin memperkuat model tersebut diterangkannya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Apabila (R^2) makin dekat dengan 0 (nol) maka semakin lemahnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).