BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang menyangkut objek penelitian yaitu pelaksanaan penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung, yang terdiri dari 3 divisi seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Unit Penelitian
Pada PT. INTI Bandung

No.	Unit Kerja
1.	Divisi Manajemen SDM
2.	Divisi SDM Umum
3.	Divisi Hukum & Kepatuhan

3.2 Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian serta analisis data secara sistematis untuk memecahkan masalah yang ada. Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode analisis penelitian yang menjelaskan secara kualitatif mengenai kondisi suatu objek yang diteliti dan analisis veritikatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis. Dalam analisis ini akan dihitung koefisien kerelasi yang dapat menggambarkan bagaimana hubungan antara variabel X dan Y, dan diuji signifikansi yang menunjukan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap Y.

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk mengumpulkan data adalah Metode Deskriptif Analisis dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2007:14), mendefinisikan bahwa: “Metode deskriptif analisis adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.”

Menurut Sugiyono (2008:8), menyatakan bahwa : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan istrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statisti*c, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis.

3.2.1 Desain Penelitian

Menurut Ahmad Jamli (1995:37), menyatakan bahwa:

Desain penelitian adalah kegiatan merinci metode-metode penelitian yang cocok, sifat-sifat alat penelitian, rencana sampling dan jenis data yang dimaksudkan untuk membentuk suatu kerangka kerja dari seluruh proses penelitian.

Dari pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan judul dan fenomena
2. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah analisis pelaksanaan penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan melalui hipotesis yang Peneliti ambil.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen variabel), yaitu pelaksanaan penempatan karyawan sebagai variabel X dan variabel terikat (dependen variabel), yaitu prestasi kerja karyawan sebagai variabel Y. Kedua variabel tersebut akan diuraikan secara khusus mulai dari indikator, skala pengukuran, dan instrumen penelitiannya.
4. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analisis dengan pendekatan studi kasus yang bersifat kuantitatif.
5. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh Peneliti, adalah:
   a. wawancara, kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan,
   b. Kuesioner dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertutup.
6. Analisis data untuk mencari pembuktian fakta yang akan diteliti. Untuk menguji hipotesis yang nantinya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*.
7. Pelaporan hasil penelitian termasuk proses penelitian dan interprestasi data.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiono (2002:21), variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Penempatan Karyawan.

2. Variabel Dependen (Y)

Sedangkan variabel dependen menurut Sugiono (2002:21) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah prestasi kerja karyawan.

Adapun operasionalisasi variabel penelitian penempatan karyawan (variabel X) dan prestasi kerja karyawan (variabel Y) dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	KONSEP VARIABEL	INDIKATOR	SATUAN UKURAN	SKALA	NO. KUESIONER	SUMBER DATA
Penempatan karyawan	proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. **Gauzali Saydam (2000:151)**	1. Prestasi Akademik	- Melihat latar belakang akademis sebelum karyawan ditempatkan	Ordinal	1,2	Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung
		2. Pengalaman	- Kesesuaian pengalaman kerja sebelum ditempatkan		3,4,5	
		3. Kesehatan Fisik & Mental	- Kesesuaian kesehatan fisik dan mental dengan posisi kerja		6,7	
		4. Status Perkawinan	- Kesesuaian status perkawinan sebelum karyawan penempatan posisi karyawan		8	
		5. Faktor usia	- Kesesuaian faktor usia bukan suatu jaminan buat seorang karyawan		9,10	

Prestasi kerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Anwar Prabu M (2000:67)**	1. Kualitas Kerja	- Kesesuaian kualitas kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan	Ordinal	1,2	Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung
		2. Kuantitas Kerja	- Kesesuaian kuantitas pekerjaan dengan standar yang ditentukan perusahaan		3	
		3. Tanggung Jawab	- Kesesuaian bertanggung jawab terhadap pekerjaannya		4	
		4. Inisiatif	Kesesuaian keinginan inisiatif dengan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan		5,6	
		5. Kerjasama	- Kesesuaian kerja sama karyawan dengan rekan kerja dan atasan		7,8	
		6. Ketaatan	- Kesesuaian ketaatan menjadi suatu kebiasaan bagi diri sendiri		9,10	

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Menurut Sugiyono (2007:86), menyatakan bahwa:

"Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial."

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden jawaban harus menggambarkan, mendukung pernyataan atau tidak mendukung pernyataan. Dalam hal ini responden adalah direktorat SDM.

Pada jawaban kuesioner diberikan skor pertanyaan yang memiliki jawaban positif dan pertanyaan yang memiliki jawaban negatif. Pertanyaan positif bertujuan untuk mengetahui jawaban yang sesuai dengan kebenaran, sedangkan jawaban negatif bertujuan untuk mengkroscek apakah responden menjawab secara konsisten dam benar-benar menjawab kuesioner. Pemberian skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3

Skor Kuesioner Untuk Pertanyaan Positif dan Negatif

No.	Keterangan	Skor Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2007:87)

3.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2002:7) jenis data dalam penelitian dapat dikelompokan menjadi dua hal utama yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Sedangkan sumber data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumber-sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik pula oleh pihak pengumpul data primer atau oleh orang lain. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui survei dan wawancara terhadap karyawan di perusahaan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui informasi yang diberikan oleh perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan serta informasi objek penelitian penulis.

3.2.4 Metode Penarikan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2002:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung, sejumlah 127 orang. Karakteristik yang dipelajari dalam populasi ini adalah penempatan karyawan dan prestasi karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.

Tabel 3.4
Populasi Penelitian
Pada PT. INTI (Persero) Bandung

No.	Unit Kerja	Ukuran Populasi
1.	Manajemen SDM	47
2.	SDM Umum	60
3.	Hukum & Kepatuhan	20
TOTAL		**127**

Sumber : PT INTI (Persero) Bandung

3.2.4.2 Sampel

Pengertian sampel yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:116), menyatakan bahwa:

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Menurut Sugiyono (2009;118), *propotionate stratified random sampling* yaitu ”teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional”.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. INTI Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Husein Umar (2004;78) untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$n = \frac{127}{1 + 127\ (0{,}1)^2}$$

$$n = 55,94714$$

$$n = 56$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 56 karyawan.

Pembulatan dalam perhitungan Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut:

Dimana :

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

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1

N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Manajemen SDM

$$n_1 = \frac{47}{127} \times 56 = 21$$

2. SDM Umum

$$n_1 = \frac{60}{127} \times 56 = 26$$

3. Hukum & Kepatuhan

$$n_1 = \frac{20}{127} \times 56 = 9$$

Jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel

minimal pada masing-masing unt kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada PT. INTI Bandung

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Manajemen SDM	47	21
2	SDM Umum	60	26
3	Hukum & Kepatuhan	20	9
TOTAL		**127**	**56**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 56 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (field research)

   Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung terhadap objek yang diteliti, antara lain:

   a. Observasi

      Secara mudah observasi sering disebut juga metode pengamatan. Ringkasnya metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematik (Soeratno dan Lincolin 1995:89).

b. Wawancara

Menurut Soeratno dan Lincolin (1995:92) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden.

c. Kuesioner

Angket (kuesioner) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi. Soeratno dan Lincolin (1995:96). Kuesioner ini penulis sebarkan kepada 56 responden yang tidak lain adalah karyawan PT. INTI (Persero) Bandung.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari dan menelaah berbagai bacaan dan litelatur. Mengutip berbagai pengertian teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.5.1 Uji Validitas

Perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari

gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi *Rank Spearman.*

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka penulis menggunakan rumus kolerasi rank spearman. Kolerasi ini digunakan untuk menganalisis hubungan jika datanya berbentuk ordinal. Pada teknik ini sumber data untuk tiap variabel yang dihubungkan tidak harus pada satu sumber. (Sugiyono 2002:186)

Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Untuk mempercepat dan mempermudah dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *Software SPSS 17.0 For Windows* dengan metode korelasi *Rank Spearman* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

sumber: (Husein Umar, 2005:201)

Keterangan:
r = Koefisien validitas item yang dicari
$\sum b_i^2$ = Total jumlah kuadrat data rank x dan y dalam b_i
N = Total jumlah rank
N^2 = Total kuadrat rank

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas
Variabel Penempatan Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Penempatan Karyawan (Variabel X)	**Item 1**	0.621	0.300	Valid
	Item 2	0.733	0.300	Valid
	Item 3	0.733	0.300	Valid
	Item 4	0.574	0.300	Valid
	Item 5	0.672	0.300	Valid
	Item 6	0.692	0.300	Valid
	Item 7	0.597	0.300	Valid
	Item 8	0.402	0.300	Valid
	Item 9	0.720	0.300	Valid
	Item 10	0.498	0.300	Valid

Sumber :diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0.300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pelaksanaan penempatan karyawan tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel pelaksanaan penempatan karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas
Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y)	**Item 1**	0.592	0.300	Valid
	Item 2	0.457	0.300	Valid
	Item 3	0.447	0.300	Valid
	Item 4	0.669	0.300	Valid
	Item 5	0.308	0.300	Valid
	Item 6	0.493	0.300	Valid
	Item 7	0.543	0.300	Valid
	Item 8	0.407	0.300	Valid
	Item 9	0.669	0.300	Valid
	Item 10	0.525	0.300	Valid

Sumber :diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0.300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan prestasi kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap tingkat reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan dan mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas adalah pengujian yang diperlukan untuk mengetahui ketentuan dan tingkat resisi suatu ukuran tersebut dapat diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Untuk menguji reliabilitas (keandalan) kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik belah dua (split half) skor pernyataan (statement) bernomor ganjil genap, dengan teknik korelasi spearman brown. Cara kerja Teknik Belah Dua (*split half* method) menurut Sugiyono (2006:126), adalah sebagai berikut:

> "1. Butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
> 2. Skor data tiap kelompok disusun sendiri. Skor butir kelompok dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.
> 3. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap di cari korelasinya.
> 4. Koefisien korelasi selanjutnya dimasukan dalam rumus Spearman Brown."

Adapun rumus untuk menghitung angka reliabilitas yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas Spearman Brown

r_b = Koefisien korelasi antara belahan pertama (genap) dan kedua (ganjil).

Tabel 3.8
Hasil Korelasi 2 Belahan (instrumen ganjil dan genap)
Untuk Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*Part 1*	*Value*	*.734*
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.580
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.803
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.891
		Unequal Length	.891
		Guttman Split-Half Coefficient	.885

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 17.0 For Windows*, dapat diketahui bahwa angka korelasi antara belahan pertama dan belahan kedua adalah 0.803.

Apabila angka hasil korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown*, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2\ (0{,}803)}{1 + 0{,}803}$$

$$r_i = \frac{1{,}606}{1{,}803}$$

$$r_i = 0{,}891$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya tingkat reabilitas adalah 0,891 dan variabel *independent* tersebut sudah reliabel karena sekumpulan butir pernyataan yang mengukur variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70 (Barker et al, 2002;70). Oleh karena instrument *independent* yaitu pelaksanaan penempatan karyawan sudah valid dan reliabel, maka semua instrument dalam variabel *independent* dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian tentang analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan .

Tabel 3.9

Hasil Korelasi 2 Belahan (instrumen ganjil dan genap)

Untuk Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*Part 1*	*Value*	*.475*
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	.471
		N of Items	5[b]
		Total N of Items	10
		Correlation Between Forms	.621
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.766
		Unequal Length	.766
		Guttman Split-Half Coefficient	.766

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS 17.0 For Windows,* dapat diketahui bahwa angka korelasi antara belahan pertama dan belahan kedua adalah 0.621. Apabila angka hasil korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown*, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2\ (0{,}621)}{1 + 0{,}621}$$

$$r_i = \frac{1{,}242}{1{,}621}$$

$$r_i = 0{,}766$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya tingkat reabilitas adalah 0.766 dan variabel *dependent* tersebut sudah reliabel

karena sekumpulan butir pernyataan yang mengukur variabel dapat diterima jika memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70 (Barker et al, 2002;70). Oleh karena instrument *dependent* yaitu prestasi kerja karyawan sudah valid dan reliabel, maka semua instrument dalam variabel *dependent* dapat dijadikan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

3.2.6 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.6.1 Rancangan Analisis

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data diperlukan agar peneliti dapat menghasilkan hasil yang dapat dipercaya. Data yang dihimpun dari hasil penelitian akan penulis bandingkan antara data yang dilapangan dengan data kepustakaan., kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Untuk menguji hipotesis ada beberapa tahap yang harus dilakukan, tahap-tahap yang dilakukan penulis dalam melakukan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang sedang diteliti, yaitu data primer untuk variabel penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan.

2. Mengkonversi data ordinal variabel penempatan karyawan dan prestasi kerja karyawan yang diperoleh melalui kuesioner menjadi data interval menggunakan program *methods of successive interval* (MSI).

   Langkah-langkah *method of successive interval (MSI).*

a. Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan.
b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi (f).
c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut disebut proporsi (p)
d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ below\ upper\ limit) - (Area\ below\ lower\ limit)}$$

Keterangan :

Density at lower limit	:	Kepadatan Batas Bawah
Density at Upper limit	:	Kepadatan Batas Atas
Area Under Upper Limit	:	Daerah di Bawah Batas Atas
Area Under Lower Limit	:	Daerah di Bawah Batas Bawah

h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Transformed\ Scala\ Value = Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$$

Menurut Ridwan dan Akdon(2009:53)

3. Melakukan pengolahan data serta menginterpretasikan dan menganalisis hasil pengolahan data. Alat statistika yang digunakan penulis dalam pengolahan data adalah regressi linier sedarhana dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0 *for windows*. Peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode Analisis Kualitatif

Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel atau grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang variabel penelitian ini, digunakan perhitungan frekuensi penilaian sebagai berikut:

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor ideal dan skor aktual. skor aktual diperoleh dari hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan dengan jumlah responden. Adapun rumus dari skor aktual adalah sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual } = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

2. Metode Analisis Kuantitatif

Metode kuantitatif adalah metode pengolahan data berbentuk angka. Penelitian ini akan diuji analisis penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Berhubung data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data populasi, maka tidak dilakukan uji signifikansi. Jadi untuk menjawab hipotesis penelitian, koefisien regressi yang diperoleh langsung dibandingkan dengan nol, apabila nilai koefisien regressi lebih besar atau lebih kecil dari nol, maka H_o ditolak dan sebaliknya apabila koefisien regressi sama dengan nol, maka H_o diterima. Metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Regressi

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis regressi digunakan untuk mencari dan menguji analisis pelaksanaan penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung. Model regressi yang digunakan untuk tujuan tersebut dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja Karyawan

X : Pelaksannan Penempatan Karyawan

b : Koefisien Regressi

Guna menghitung nilai koefisien a dan b dari persamaan regresi di tersebut digunakan metoda kuadrat terkecil (*least square method*) dan perhitungannya menggunakan rumus sebagai berikut:

Konstanta (a)

$$a = \frac{\sum X_i^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_i Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Koefisien regressi variabel X (b)

$$b = \frac{\sum X_i \sum Y_i - \sum X_i \sum Y_1}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Karena data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data populasi, maka tidak dilakukan uji signifikansi. Jadi untuk menjawab hipotesis penelitian, koefisien regresi yang diperoleh langsung dibandingkan dengan nol, apabila nilai koefisien regressi lebih besar atau lebih kecil dari nol, maka H_o ditolak dan sebaliknya apabila koefisien regressi sama dengan nol, maka H_o diterima.

2. Koefisien Korelasi

Pada bagian sebelumnya telah dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi, selanjutnya untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel analisis penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan digunakan analisis korelasi dan jenis korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product moment* yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi,

X = penempatan karyawan

Y = prestasi kerja

n = banyaknya responden

Nilai r berkisar antara -1,00 sampai dengan 1,00. Jika dalam perhitungan ternyata diperoleh harga r yang lebih besar dari +1 atau lebih kecil dari -1, hal tersebut mengindikasikan adanya kekeliruan dalam perhitungan.

Apabila nilai r negatif berarti terdapat korelasi yang negatif atau hubungan yang berlawanan arah antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan bila nilai r positif berarti terdapat hubungan yang positif atau hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Interpretasi harga koefisien korelasi :

a. Apabila r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah dan tidak terdapat korelasi sama sekali.
b. Apabila r = +1 atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat serta terjadi korelasi yang searah (jika X naik maka Y pun naik).
c. Apabila r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat sekali serta terjadi korelasi yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

Tabel 3.11

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2009:184)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar faktor indikator yang mempengaruhi analisis penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi

kerja karyawan, maka hubungan atau pengaruh dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan rumus:

$$\mathbf{Kd = (r)^2 \times 100\ \%}$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r_s : Koefisien korelasi Rank Spearman

Pedoman bagi interprestasi determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat pengaruh
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5%-16%	Pengaruh Rendah tapi pasti
17%-49%	Pengaruhnya Cukup Berarti
50%-81%	Pengaruhnya Tinggi atauKuat
>82%	Pengaruhnya Tinggi Sekali

Sumber:Sugiyono (2001:227)

3.2.6.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Kuncoro (2003:48), mendefinisikan bahwa: Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.

Berdasarkan pengertian di atas, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Fungsi dari hipotesis adalah sebagai pedoman untuk dapat mengarahkan penelitian agar sesuai dengan

tujuan penelitian. Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji berhubungan dengan ada tidaknya analisis penempatan karyawan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_o:β = 0 Artinya tidak terdapat pengaruh penempatan karyawan (variabel X) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel Y).

H_a: β≠ 0 Artinya terdapat pengaruh penempatan karyawan (variabel X) terhadap prestasi kerja karyawan (variabel Y).

Jika tidak terdapat pengaruh signifikan maka diformulasikan dalam hipotesis Nol (H0), yaitu hipotesis untuk ditolak. Apabila kedua variabel tersebut dihipotetiskan memiliki pengaruh yang signifikan maka diformalisasikan dalam hipotesis Alternatif (H1), yaitu merupakan hipotesis yang diharapkan untuk diterima.

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

Dengan dk = n-2 (Husein Umar:2003)

Keterangan :

t = statistik uji korelasi

r = koefisien kolerasi antara variabel X dan variabel Y

n = banyaknya sampel dalam penelitian

Untuk menentukan apakah H0 diterima atau ditolak, digunakan uji signifikan yaitu :

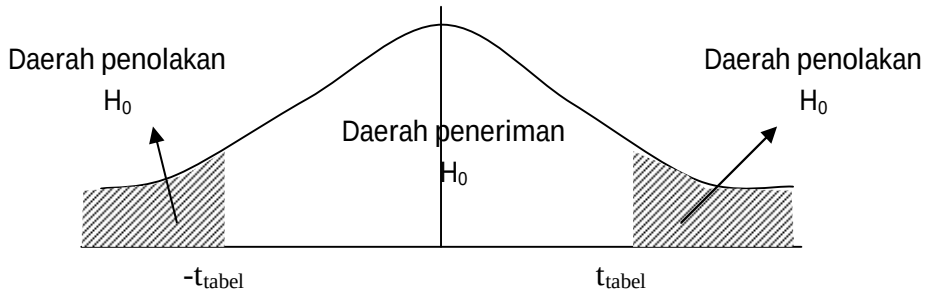
Jika t hitung > t tabel 0.05 (dk=n-2), maka H0 :ditolak dan H1 diterima

Jika t hitung < t tabel 0.05 (dk=n-2), maka H0 : diterima

Jika t hitung < - t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Gambar 3.1

Daerah Penetapan Hipotesis



Kriteria untuk menerima atau menolak H0 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sehingga daerah kritis untuk meneriama dan menolak H0 sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dimana a = 0.05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dimana a = 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterma, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.