BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati, at. all (2010:29) bahwa :

> "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Selain itu menurut Sugiono (2010:32), adalah sebagai berikut:

> "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan mengenai rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

Menurut Sugiyono (2005 : 21) dalam Umi Narimawati,at.all (2010:29) :

"Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati, at. all (2010:29) bahwa:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Sedangkan Moh. Nazir (2003:84), mengemukakan bahwa: "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Menurut Jonathan Sarwono (2006:27), desain penelitian khususnya dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan alat dalam

penelitian dimana seorang peneliti tergantung dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang sedang dilakukan. Dalam ilmu-ilmu sosial, penelitian terdiri dari penelitian penjajakan, penelitian penjelasan (*explanatory*), dan penelitian deskriptif verifikatif (*descriptif verificative*).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Sherish Cipta Interindo Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Rekrutmen berbasis kompetensi (variabel X_1) dan Seleksi berbasis kompetensi (variabel X_2) serta Kinerja karyawan (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Sherish Cipta Interindo Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Sherish Cipta Interindo Bandung berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala

ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

7. Menetapkan data-data mengenai Rekrutmen dan Seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai Rekrutmen dan Seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

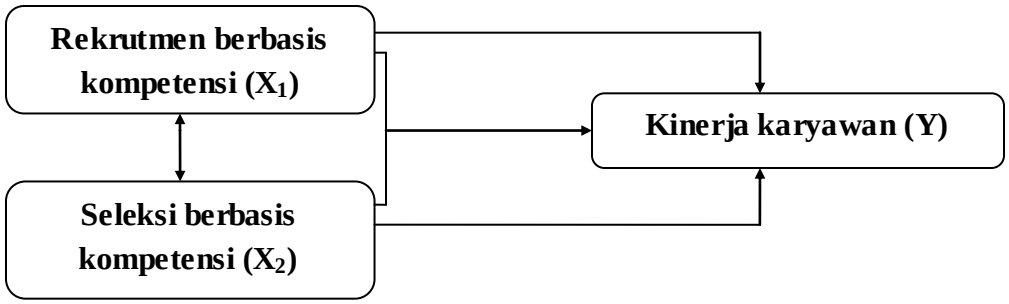
Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	PT Sherish Cipta Interindo Bandung	*Cross Sectional*
T2	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	PT Sherish Cipta Interindo Bandung	*Cross Sectional*
T3	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	PT Sherish Cipta Interindo Bandung	*Cross Sectional*
T4, 5, 6,7	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	PT Sherish Cipta Interindo Bandung	*Cross Sectional*

Keterangan :

- T1 = Rekrutmen berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
- T2 = Seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
- T3 = Kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung**.**
- T4,5,6,7 = Rekrutemen dan Seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung**.**

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Jonathan Sarwono (2006:67), variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya.

Sedangkan Sugiyono (2008:38), mengemukakan bahwa:

"Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya."

Dari pengertian diatas, maka operasionalisasi variabel merupakan definisi yang dinyatakan dengan cara menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (Variabel X)

Menurut Umi Narimawati (2008:40) :

"Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain yang variabelitasnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi."

Sedangkan menurut Sugiyono (2008:39) :

"Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)."

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Variabel Y)

Umi Narimawati (2008:40), menyatakan bahwa:

"Variabel dependen (variabel tergantung) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas yang

variabelitasnya diamati dan diukur untuk menentukan arah untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas."

Sedangkan menurut Sugiyono (2008:39) :

"Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas."

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu; "Rekrutmen dan Seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan" maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- Rekrutmen berbasis kompetensi (variabel X_1),
- Seleksi berbasis kompetensi (variabel X_2),
- Kinerja Karyawan (variabel Y) Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	*Konsep variable*	*Dimensi atau Indikator*	*Ukuran*	*Skala*	*No. Kuesioner*	*Sumber Data*
Rekrutmen Berbasis kompetensi (X1)	Proses rckrutmen berbasis kompetensi dan dapat digambarkan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik bagi suatu pekerjaan (Dessler 2000: 123).	Metode perekrutan	Tingkat dimana Rekrutmen dilakukan dengan efektif.	*O R D I N A L*	*1, 2,3,4*	*PT Sherish Cipta Interindo Bandung*
		Sumber Rekrutmen karyawan	Mengetahui banyaknya pelamar internal maupun dari eksternal		*5,6,7,8*	

Seleksi Berbasis Kompetensi (X2)	"Proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari kelompok pelamar yang paling cocok yang paling memenuhi syarat untuk jabatan dan posisi tertentu" (Casio (1992) yang di alih bahasakan oleh Marwansyah dan Muharam (2000:53))	Kesesuaian Pengetahuan	Tingkat kesesuain pengetahuan karyawan	*O R D I N A L*	*1,2*	*PT Sherish Cipta Interindo Bandung*
		Kesesuaian Keterampilan	Tingkat kesesuain keterampilan		*3,4*	
		Kesesuaian Kemampuan	Tingkat kesesuian kemampuan karyawan		*5.6*	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan**.** **(** Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005))	Kuantitas	Tingkatan jumlah yang dihasilkan dalam suatu kegitan	*O R D I N A L*	*1,2*	PT Sherish Cipta Interindo Bandung
		Kualitas	Tingkatan mutu atau nilai dari kinerja karyawan		*3,4*	
		Disiplin	Tingkatan dimana seorang karyawan bisa mematuhi peraturan yang telah ditentukan.		*5,6*	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis

merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner dan menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1) Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) :

> "Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Menurut Sugiyono (2008:80), pengertian populasi adalah sebagai berikut:

> "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dari pengertian populasi diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah unit yang menjadi target penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Sherish Cipta Interindo Bandung berjumlah sebanyak 100 orang, dimana terbagi dalam 6 bagian, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung

No	Bagian	Total Karyawan
1	Designer Asisten / RnD	20
2	Office Administration	16
3	Sales & Marketing	16
4	Finance & Accounting	10
5	IT Staf	12
6	Production	26
JUMLAH		**100**

Sumber : HRD PT Sherish Cipta Interindo Bandung

2) Sampel

Menurut Umi Narimawati dalam Umi Narimawati, at. all (2010:38) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

Sedangkan Vincent Gaspersz (2000:63) dalam Umi Narimawati, at. all (2010:38) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Umi Narimawati, at. all (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$\frac{100}{1+ 100\ (0.1)^2}$$

= 50

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 100 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 50 orang pegawai.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing Divisi dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

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

1. Designer Asisten / RnD

$$N_{i=} \frac{20}{100} x50 = 10$$

2. Office Administration

$$N_{i=} \frac{16}{100} x50 = 8$$

3. Sales & Marketing

$$N_{i=} \frac{16}{100} x50 = 8$$

4. Finance & Accounting

$$N_{i=} \frac{10}{100} x50 = 5$$

5. IT Staf

$$N_{i=} \frac{12}{100} x50 = 6$$

6. Production

$$N_{i=} \frac{26}{100} x50 = 13$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di PT Sherish Cipta Interindo Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Designer Asisten / RnD	20	10
2	Office Administration	16	8
3	Sales & Marketing	16	8
4	Finance & Accounting	10	5
5	IT Staf	12	6
6	Production	26	13
JUMLAH		**100**	**50**

Sumber : Data diolah, 2015

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT Sherish Cipta Interindo Bandung dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

   Melakukan pengamatan secara langsung di PT Sherish Cipta Interindo Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Rekrutmen berbasis kompetensi (X_1), Seleksi berbasis kompetensi (X_2) maupun Kinerja Karyawan (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada table 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
a. Sangat Setuju (SS)	5	1
b. Setuju (S)	4	2
c. Kurang (C)	3	3
d. Tidak Setuju (TS)	2	4
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Studi Literatur

Studi literatur adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati(2010:42), validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure". PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson

x = skor item pertanyaan

y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 didapat hasil sebagai berikut :

Variabel Rekrutmen berbasis kompetensi (X1) diukur dengan 8 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk Variabel Rekrutmen berbasis kompetensi (X1).

Tabel 3.6

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Rekrutmen berbasis kompetensi (X1)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,594	0,300	Valid
2	0,690	0,300	Valid
3	0,588	0,300	Valid
4	0,487	0,300	Valid
5	0,603	0,300	Valid
6	0,542	0,300	Valid
7	0,434	0,300	Valid
8	0,495	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner. 2015

Variabel Seleksi berbasis kompetensi (X2) diukur dengan 6 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk Variabel Seleksi berbasis kompetensi (X2).

Tabel 3.7

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Seleksi berbasis kompetensi (X2)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,692	0,300	Valid
2	0,705	0,300	Valid
3	0,556	0,300	Valid
4	0,592	0,300	Valid
5	0,695	0,300	Valid
6	0,698	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner. 2015

Variabel Kinerja karyawan (Y) diukur dengan 6 item pernyataan. Berikut adalah hasil uji validitas untuk Variabel Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.8

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,816	0,300	Valid
2	0,712	0,300	Valid
3	0,608	0,300	Valid

4	0,770	0,300	Valid
5	0,837	0,300	Valid
6	0,811	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner. 2015

Berdasarkan Tabel - tabel diatas diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen menunjukan nilai corrected item-total correlation diatas 0,30. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen dari variabel yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:43), reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation),* teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II

3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$2Ґ_b$$
$$1 + Ґ_b$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Ґ1 = \frac{2Ґ_b}{1+Ґ_b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berikut Tabel 3.9 pengujian reliabilitas menggunakan SPSS versi 20 :

Table 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Rekrutmen berbasis kompetensi	0,731	0,700	Reliabel
Seleksi berbasis kompetensi	0,701	0,700	Reliabel
Kinerja karyawan	0,887	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 20

Berdasarkan Tabel 3.9 disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena Koefisien alpha *(Cronbach's Alpha)* memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

3.2.4.3 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Sumber : Narimawati Umi (2010:47)

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program software MSI.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dalam mewujudkan kinerja karyawan.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Persentase 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
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan

langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
   a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c) Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
   d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

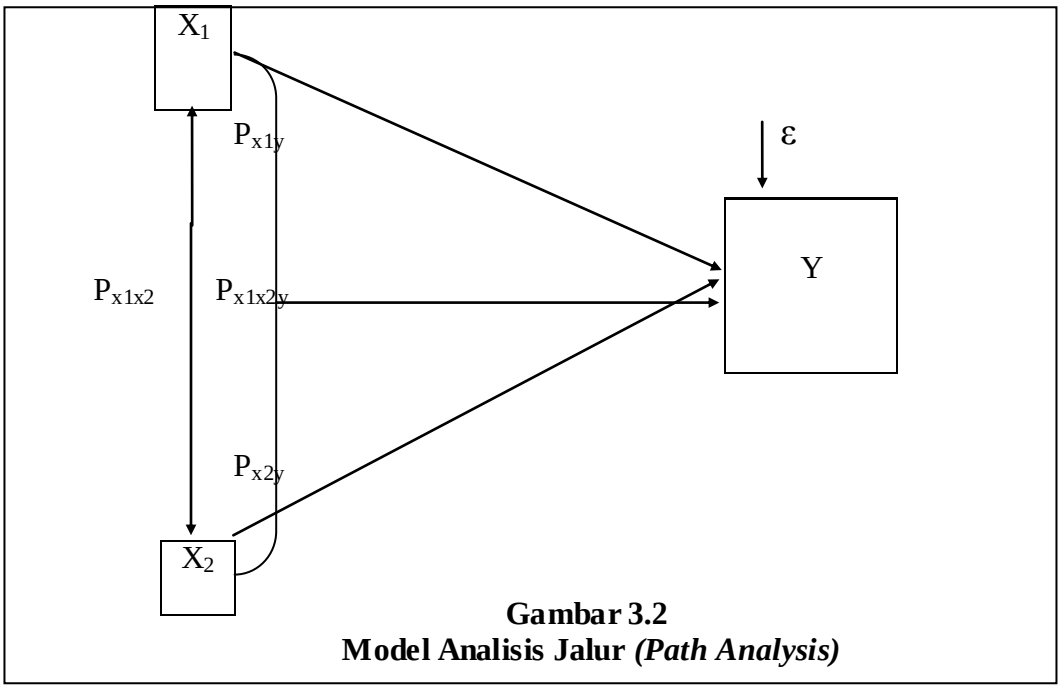
$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel rekrutmen berbasis kompetensi dan seleksi berbasis kompetensi dalam mewujudkan Kinerja karyawan digunakan analisis jalur *(path analysis)*.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Keterangan :

X_1 : Rekrutmen berbasis kompetensi

X_2 : Seleksi berbasis kompetensi

Y : Kinerja Karyawan

P_{x1x2} : Koefisien jalur Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Seleksi berbasis kompetensi

P_{x1y} : Koefisien jalur Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan

P_{x2y} : Koefisien jalur seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan

P_{x1x2y} : Koefisien jalur Rekrutmen berbasis kompetensi dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan

ε : Pengaruh faktor lain

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X_1 = Rekrutmen berbasis kompetensi

X_2 = Seleksi berbasis kompetensi

y = Kinerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.9.

Tabel 3.11
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:15

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya

maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji Rekrutmen berbasis kompetensi (X_1) dan seleksi berbasis kompetensi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H_1 : Rekrutmen berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung sudah cukup sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

dimana :

H_{01} : $\beta \leq 52.01\%$, (RBK) *Rekrutmen berbasis kompetensi belum cukup* sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{11} : β > 52.01%, (RBK) *Rekrutmen berbasis kompetensi sudah cukup* sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada *PT* Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_2 : Seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung sudah cukup sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

dimana :

H_{02} : $\beta \leq$ 52.01%, (SBK) *Seleksi berbasis kompetensi belum cukup* sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{12} : β > 52.01%, (SBK) *Seleksi berbasis kompetensi sudah cukup* sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_3 : Kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung sudah cukup optimal.

dimana :

H_{03} : $\beta \leq$ 52.01%, (KK) *Kinerja karyawan belum cukup* optimal pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{13} : : β > 52.01%, (KK) *Kinerja karyawan cukup* optimal dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh rekrutmen berbasis kompetensi dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui

perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalamanalisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft*. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001 : 369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Hipotesis

H_7 : Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{07} ; $\beta = 0$, secara simultan rekrutmen berbasis kompetensi dan seleksi berbasis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{17} ; $\beta \neq 0$, secara simultan rekrutmen berbasis kompetensi dan seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

c. Kriteria pengujian

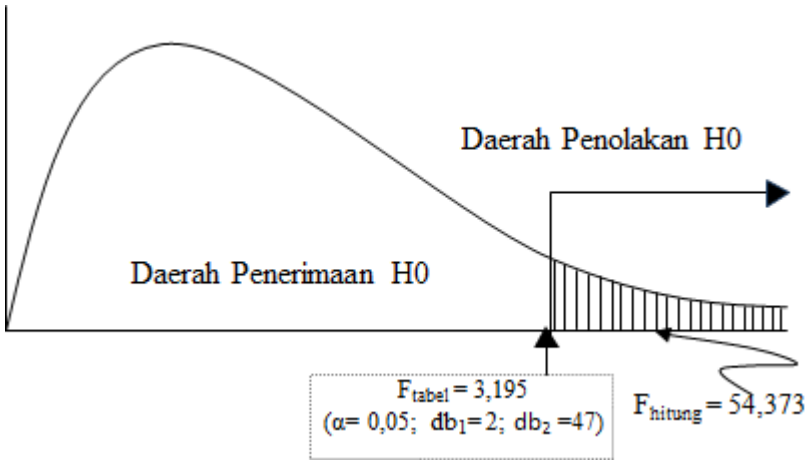
Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.

b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

c) Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} < 0,05$

Berikut merupakan gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 secara simultan:



Gambar 3.3

Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji F X_1 X_2 terhadap Y

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2{}_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I=1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H_4 : Rekrutmen berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{04} ; β = 0, Rekrutmen berbasis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{14} ; β ≠ 0, Rekrutmen berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_5 : Seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{05} ; β = 0, Seleksi berbasis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{15} ; β ≠ 0, Seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_6 : Terdapat hubungan antara Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Seleksi berbasis kompetensi pada Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{06} ; $\beta = 0$, Tidak terdapat hubungan antara Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

H_{16} ; $\beta \neq 0$, Terdapat hubungan antara Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

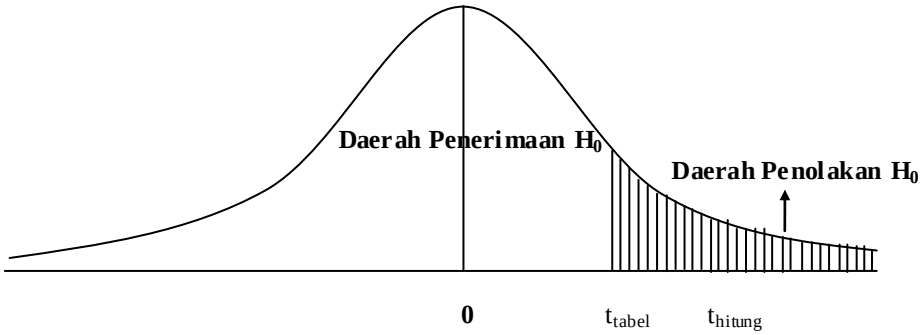
a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.

c. t_{hitung} dicari dengan rumus perhitungan t_{hitung}.

d. t_{tabel} dicari di dalam tabel distribusi t *student* dengan ketentuan sebagai berikut, $\alpha = 0,05$ dan df = $(n - k - 1)$.

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan H_0.



Gambar 3.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial