

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007:32) menjelaskan bahwa, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun alasan menggunakan pendekatan tersebut adalah untuk menguji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

#### **3.2 Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya dan objek penelitian ini pada rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

### **3.3 Penentuan Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:61) menjelaskan bahwa, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya berjumlah 30 Orang dari tahun 2003 sampai dengan 2019.

#### **3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Dari jumlah populasi tersebut, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa, sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sample dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sampel yang digunakan adalah 30 responden sebagai karyawan yang bekerja pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Definisi operasional hendaknya memuat batasan tentang:

#### 1. Variabel Terikat (Dependen)

Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau perilaku nyata yang dibuktikan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan standar dan target organisasi. Dalam Peraturan Kepegawaian Universitas Dr. Soetomo Surabaya YPCU (2011:49) indikator kinerja disebutkan sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

## 2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel Independen variabel ini sering disebut sebagai *variable stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia biasa disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2010:58) menjelaskan bahwa, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah:

### 1) Rekrutmen (X1)

Yang dimaksud rekrutmen adalah usaha mencari calon tenaga kerja yang dirasa sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan di suatu organisasi. Universitas Dr. Soetomo Surabaya melaksanakan rekrutmen berdasarkan Peraturan Kepegawaian Universitas Dr. Soetomo Surabaya YPCU (2011:12) sebagai berikut:

- a. Rekrutmen dilakukan oleh Yayasan apabila dibutuhkan tambahan pegawai atas usul Rektor.
- b. Rekrutmen diinformasikan kepada internal pegawai maupun masyarakat luas melalui berbagai media komunikasi.
- c. Lamaran ditujukan kepada Yayasan melalui Rektor.
- d. Pelamar memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

## 2) Seleksi (X2)

Proses seleksi dapat disimpulkan merupakan penentuan apakah para calon karyawan diterima atau tidak untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan melalui serangkaian tes. Universitas Dr. Soetomo Surabaya melaksanakan seleksi berdasarkan Peraturan Kepegawaian Universitas Dr. Soetomo Surabaya YPCU (2011:13) sebagai berikut:

1. Seleksi calon pegawai dilakukan terhadap pelamar yang memenuhi persyaratan
2. Seleksi calon pegawai dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh Yayasan dan atau oleh Lembaga lain yang ditunjuk
3. Seleksi calon pegawai meliputi tes potensi akademik, psikotes, dan tes Kesehatan.

*Tabel 3.1*

### **Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013:94)	YPCU (2011:49), indikator kinerja sebagai berikut : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesetiaan</li> <li>- Prestasi</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Ketaatan</li> <li>- Kejujuran</li> <li>- Kerjasama</li> <li>- Prakarsa</li> <li>- Kepemimpinan</li> </ul>	Skala Likert

Rekrutmen (X1)	Penarikan atau rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Siagian, 2010:102)	YPCU (2011:12), indikator rekrutmen sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dilakukan oleh Yayasan</li> <li>- Diinformasikan kepada internal maupun masyarakat luas</li> <li>- Lamaran ditujukan kepada Yayasan</li> <li>- Pelamar memenuhi persyaratan rekrutmen</li> </ul>	Skala Likert
Seleksi (X2)	Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan sebuah organisasi (Hasibuan, 2013:47)	YPCU (2011:13), indikator seleksi sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengikuti tahap seleksi</li> <li>- Seleksi dilakukan oleh sebuah tim</li> <li>- Mengikuti tes potensi akademik, psikotes, dan tes kesehatan</li> </ul>	Skala Likert

*Sumber: Data primer yang diolah, 2020*

### 3.5 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dikelompokkan dalam dua jenis, yakni:

#### 3.5.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari informan di lapangan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Data tersebut bersumber dari hasil wawancara pada objek penelitian, dalam hal ini adalah Kepala Bagian Kepegawaian

dan pihak-pihak yang dianggap terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat dokumen atau melalui orang lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah bentuk dokumen yang telah ada. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya tahun 2003 sampai dengan 2019.

## 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mendapatkan berbagai data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak bisa mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

### 1. Angket

Pengumpulan data dengan memberikan atau mendistribusikan daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diperiksa kepada responden dengan harapan responden memberikan tanggapan terhadap daftar pertanyaan yang diajukan. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan dengan keadaan

subjek yang berupa pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

## 2. Kajian Pustaka

Pengumpulan data dengan pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.

### **3.7 Teknik Pengukuran Data**

Dalam mengumpulkan data melalui angket, peneliti telah menentukan sejumlah responden. Proses penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket. Kemudian responden memberikan tanggapan terhadap angket yang terdiri dari beberapa pernyataan dan kemudian hasil tanggapan diukur menggunakan skala likert dengan interval 5 jawaban.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan tipe skala likert dalam pengukuran. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pemikiran, dan persepsi atau pemahaman seseorang tentang fenomena sosial. Skala Likert berisi pertanyaan sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pertanyaan itu. Data yang diperoleh akan digunakan untuk pengolahan dan analisis menggunakan teknik analisis data yang telah ditentukan. Alternatif Skala Likert adalah sebagai berikut:



**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

NO.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono, 2013*

### 3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, dengan cara memasukkan hasil dari operasional variable yang akan diuji.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item pernyataan dalam angket untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor menurut Sudjana (2005) sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Sangat Buruk
- 1,81 – 2,6 = Buruk
- 2,61 – 3,4 = Cukup
- 3,41 – 4,2 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Ghozali (2011:52) menjelaskan bahwa, uji validitas digunakan mengetahui valid atau tidaknya angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut.

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen digunakan rumus Pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{XY}$  = nilai korelasi pearson produk momen

X = nilai dari setiap item pertanyaan variabel X

Y = nilai dari setiap item pertanyaan variabel Y

N = jumlah sampel atau responden.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai  $r_{XY}$  (r hitung)  $> 0,3$ , maka item pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan alat tes yang valid.
- 2) Apabila nilai  $r_{XY}$  (r hitung)  $< 0,3$ , maka item pertanyaan dari kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:153) menjelaskan bahwa, uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang realibel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah angket yang dibagikan kepada responden tersebut benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukuran. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi jawaban responden yang terkandung dalam angket.

Untuk pengukuran reliabilitas instrumen menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varian skor tiap item

$S_t$  = Varian total

$K$  = Jumlah item

Dalam metode pengujian reliabilitas, standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen adalah nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0.6 (Sekaran, 2006:182).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Model regresi yang baik yaitu distribusi data normal atau mendekati normal.

*Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari

distribusi normal (*hypothetical distribution*). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dua titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Ghozali, 2016:156):

- i. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - ii. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas adalah tes untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Tes ini diperlukan untuk menentukan apakah ada variabel independen yang mirip dengan variabel lain dalam satu model.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan cara melihat *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF, maka semakin mendekati terjadinya masalah Multikolinieritas. Kebanyakan menyebutkan bahwa

jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas (Priyatno, 2012:61).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke yang lain. Model regresi yang baik bukanlah heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika membentuk suatu pola tertentu, seperti titik-titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola suatu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda sebagai alat untuk memprediksi nilai dari variabel. Sehingga dapat diketahui hubungan yang signifikan antara rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS. Adapun model persamaan yang digunakan menurut Sugiyono, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b1, b2 = Koefisien arah Regresi Berganda

X1 = Nilai variabel Rekrutmen

X2 = Nilai variabel Seleksi

e = Standar Error

### 3.8.5 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelaksanaan rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial (sendiri-sendiri).

$$t_0 = \frac{b_i - B_i}{S_{B_i}}$$

Keterangan :

t = t hitung masing-masing variabel bebas Xi

bi = koefisien regresi ke-1

Bi = parameter ke-1 yang dihipotesiskan

S<sub>Bi</sub> = standar error/kesalahan baku koefisien regresi berganda bi

Dengan kriteria pengujiannya (Sugiyono, 2013), yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $t$  hitung  $< 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka  $H_a$  diterima.
- 2) Jika signifikansi  $t$  hitung  $> 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka  $H_a$  ditolak.

#### 3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan kontribusi variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Semakin besar nilai koefisien determinan, semakin baik kemampuan variabel dependen ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusannya (Ghazali, 2011) adalah:

- 1) Jika determinan ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas serta variabel terikat semakin besar.
- 2) Jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sedikit pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ( $X$ ) serta variabel terikat ( $Y$ ) semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yaitu rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).