

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi dengan ruang lingkup pembahasan pada pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2 Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data tersebut diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang di isi oleh responden secara langsung pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. Menurut Arikunto (2020,22), data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.

Menurut Arikunto (2020,172), yang dimaksud dengan sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

#### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner atau di kenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2016,142) Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

caramemberi seperangkat daftar pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **3.4 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016,80) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah Penelitian, maka penelitiannya merupakan Penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi yaitu 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Analisis Kuantitatif**

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016,7) metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme.

#### **3.5.2 Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Menurut Sugiyono (2016,142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket, kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pernyataan sebagai instrumen penelitian. Skala pengukuran untuk menentukan nilai jawaban angket dari pertanyaan yang diajukan adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016,3) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Adapun alternative jawaban menggunakan skala likert yakni memberikan skor pada masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

- |    |     |                      |                 |
|----|-----|----------------------|-----------------|
| 1) | SS  | :Sangat Setuju       | :Diberi Skor :5 |
| 2) | S   | :Setuju              | :Diberi Skor :4 |
| 3) | RR  | :Ragu-Ragu           | :Diberi Skor :3 |
| 4) | TS  | :Tidak Setuju        | :Diberi Skor :2 |
| 5) | STS | :Sangat Tidak Setuju | :Diberi Skor :1 |

### **3.5.3 Uji Instrumen**

#### **3.5.3.1 Uji Validitas**

Menurut Priyatno (2016,143) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuisisioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Sebuah instrumen dikatakan valid

apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Validitas instrumen terbagi dalam validitas internal (validitas konstruk/*construct validity* dan validitas isi/*content validity*) dan validitas eksternal/empiris. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen menggunakan korelasi pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25 *for Windows*.

Kemudian untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut adalah valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut adalah tidak valid.

### **3.5.3.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Priyatno (2016,154) uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten).

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (stability/test retest, equivalent atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen). Setelah penelitian selesai dilakukan maka untuk mengukur pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach's*, maka digunakan program SPSS Versi 25 *for Windows*.

Reliabilitas dapat diketahui dengan melihat kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1.1 Transformasi Data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal dan skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan item pertanyaan dalam kuesioner.
- b. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut dengan proporsi.
- d. Hitung proporsi kumulatif (pk)
- e. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
- g. Tentukan nilai interval (*skala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{Density at lower lim it}) - (\text{Density at upper lim it})}{(\text{Area at lower lim it}) - (\text{Area at upper lim it})}$$

Dimana:

- *Area under upper limit* : kepadatan batas bawah
- *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
- *Density at lower limit* : daerah di bawah batas atas
- *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah

h. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *Skala Value (SV)* yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

### 3.6.1.2 Analisis Regresi linier Berganda

Menurut Priyatno (2019,47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi dengan variabel  $X_1, X_2, X_3$

$X_1$  = Seleksi

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Penempatan Kerja

$e$  = Kesalahan (*error term*)

Analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software Statiscal Product and Service Solutions*.

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

Menurut Priyatno (2016,117) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.7.1.1 Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2019,56) Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis *Explorer*) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b. dan, Jika Signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### **3.7.1.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Priyatno (2019,59) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Metode uji

multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF yaitu:

- a. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinearitas.

### **3.7.1.3 Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2019,60) Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan menggunakan Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih < 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik tidak menggunakan uji autokorelasi karena data yang digunakan bukan data *time series* atau data urutan waktu. Contoh data deret waktu termasuk harga saham jumlah uang beredar. Pada penelitian ini menggunakan data *cross section* sehingga tidak diperlukan uji autokorelasi.

### 3.8 Penguji Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

#### 3.8.1.1 Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2019,48) uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Menentukan formulasi hipotesis

Ho:  $b_1, b_2, b_3 = 0$ , Tidak ada pengaruh signifikan antara Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

Ha:  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , Ada pengaruh signifikan antara Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

- b. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $0,05(\alpha = 5\%)$

- c. Menentukan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS. Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

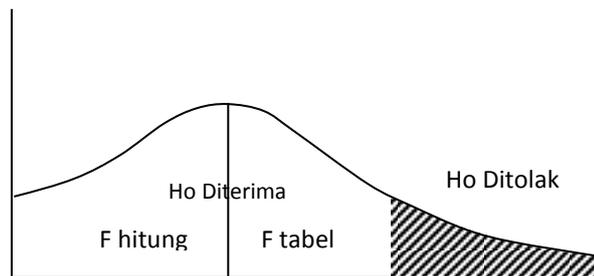
d. Kreteria pengujian:

$H_0$  diterima Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

e. Kesimpulan (membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ )

f. Gambar



**Gambar 3.1**  
**Uji F Tingkat Keyakinan 95%**

### 3.8.1.2 Pengujian Secara Individual/ parsial (Uji – t)

Menurut Priyatno (2019,50) uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

1) Seleksi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a.  $H_0$ ,  $b_1 = 0$ , artinya, Seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

b.  $H_a$ ,  $b_1 \neq 0$ , artinya, Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

2) Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a.  $H_0, b_2 = 0$ , artinya, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.
- b.  $H_a, b_2 \neq 0$ , artinya, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

3) Penempatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a.  $H_0, b_3 = 0$ , artinya, Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.
- b.  $H_a, b_3 \neq 0$ , artinya, Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

b. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikansi menggunakan  $0,05(\alpha = 5\%)$

c. Menentukan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

$t_{hitung}$  dilihat pada tabel Coefficients.  $t_{tabel}$  statistik pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ( $df = n-k-1$  (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen)).

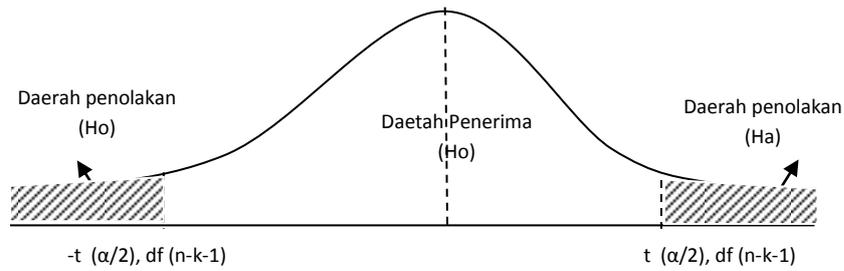
d. Kreteria pengujian:

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

a. Kesimpulan (membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ )

b. Gambar



**Gambar 3.2**  
Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

### 3.8.1.3 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Priyatno (2016,61) *Adjusted R Square* adalah koefisien determinasi yang disesuaikan untuk regresi yang menggunakan tiga atau lebih variabel independen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi

$r^2$  : koefisien korelasi yang dikuadratkan.

### 3.9 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah ada Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan di jelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Batasan Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi penelitian</b>	<b>Indikator</b>
Seleksi (X <sub>1</sub> )	Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah prosoes rekrutmen selesai dilaksanakan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Surat-surat rekomendasi</li> <li>2. Borang lamaran</li> <li>3. Tes kemampuan</li> <li>4. Tes kepribadian</li> <li>5. Tes psikologi</li> <li>6. wawancara</li> <li>7. <i>Assesment center</i></li> <li>8. <i>Drug tes</i></li> <li>9. <i>Honesty tes</i></li> <li>10. <i>Handwriting analysis</i></li> </ol> Zainal (2015,128)
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode</li> <li>5. Tujuan</li> <li>6. Sasaran</li> </ol> Mangkunegara (dikutip dalam sudaryo, 2018:135)
Penempatan kerja (X <sub>3</sub> )	Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi akademis</li> <li>2. Pengalaman</li> <li>3. Kesehatan fisik dan mental</li> <li>4. Status perkawinan</li> <li>5. Usia</li> </ol> Sastrohadiwiryo (2019,183)
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol> Wibowo (2016,86)