

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Sumber Data

##### 3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) yakni pengamatan langsung ke obyek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif di mana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya.<sup>1</sup>

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu rekrutmen dan pengembangan karyawan. Dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

##### 3.1.2 Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.<sup>2</sup>

Dalam penelitian ini, pendekatan peneliti menggunakan metodologi kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

###### 3.1.2.1 Data Primer

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada karyawan Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan. Pengumpulan data primer diantaranya adalah dengan teknik wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi.<sup>3</sup> Wawancara dilaksanakan berdasarkan panduan sebuah kuesioner yang didapat dari hasil pengisian kuesioner yang berisi pertanyaan seputar Rekrutmen, Pengembangan Karyawan dan Kinerja.

###### 3.1.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder data yang kita butuhkan yang diperoleh dari literatur, jurnal,

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm. 17.

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, hlm. 129.

<sup>3</sup> Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang, 2014. Hlm. 12.

majalah, koran, dll atau data-data yang berhubungan dengan penelitian.<sup>4</sup> Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.<sup>5</sup> Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku, brosur, website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan rekrutmen, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan.

## 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan yang berjumlah 180 karyawan.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dapat diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).<sup>7</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan yaitu 180 orang karyawan. Karena jumlah data yang akan diteliti terlalu banyak, maka dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode *random sampling*.

Metode *random sampling* yaitu: cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara *random* atau acak (semua mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih) dimana jika sudah dipilih tidak dapat dipilih lagi.<sup>8</sup>

Pada umumnya peneliti menggunakan metode ini untuk memperoleh daftar dalam jumlah yang besar dan lengkap secara cepat dan hemat. Penentuan jumlah

---

<sup>4</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Kencana Group, 2005, hlm. 122.

<sup>5</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Off set, 2006, hlm. 160.

<sup>6</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm. 80

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 81

<sup>8</sup> Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 123

sampel ditentukan dengan rumus *Slovin*.<sup>9</sup> Karena jumlah respondennya sudah diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot E^2)}$$

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan.

Dalam penelitian ini populasi ( N ) adalah 180 orang, sedangkan persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel (E) nya adalah 10% yaitu 0,1. Jadi besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + (180 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{180}{1 + (180 \cdot 0,01)}$$

$$n = \frac{180}{1 + 1,8}$$

$$n = \frac{180}{2,8}$$

$$n = 64,2$$

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan yang bekerja di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan berjumlah 180 orang. Jumlah sampel dalam penelitian menggunakan *margin of error* sebesar 10%. Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 64,2 dibulatkan menjadi 70 karyawan.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Karena metode pengumpulan yang tepat akan diperoleh data yang relevan, dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.3.1 Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden (orang-orang yang menjawab).<sup>10</sup> Kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner penelitian didistribusikan kepada

<sup>9</sup> Consuelo G Sevilla, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: UI Press, 1993, hlm. 160-163

<sup>10</sup> Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia, 1994, Cet. XIII, hlm. 173

karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan yang dijadikan sampel.

### 3.3.2 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.<sup>11</sup> Wawancara dilakukan dengan manajer bagian HRD, karyawan, dan pengguna jasa di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan sebagai salah satu pendukung yang memperkuat data.

### 3.3.3 Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan sistemik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>12</sup> Observasi dilakukan oleh peneliti dengan survey lokasi penelitian dengan mengamati kerja para karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dan menyebarkan kuesioner langsung pada karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan agar mendapat data yang otentik dan spesifik. Observasi dilakukan selama tiga hari berturut-turut pada tanggal 20-23 februari 2014.

### 3.3.4 Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk pengumpulan data berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Misalnya: berupa arsip-arsip, buku-buku catatan yang lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.<sup>13</sup> Dokumentasi yang digunakan yaitu berhubungan dengan profil PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, program pembiayaan yang ditawarkan, foto-foto pengembangan yang pernah dilaksanakan oleh PT. Federal International Finance (FIF) Group Syari'ah cabang Pekalongan.

## 3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran Data

Di dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas X1 (Rekrutmen) X2 (Pengembangan Karyawan) dan satu variabel terikat Y (Kinerja Karyawan). Dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang di tuangkan dalam sebuah kuesioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakannya. Dalam penelitian ini operasional variabel penelitian dan pengukuran variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1

---

<sup>11</sup> Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2002, hlm. 152

<sup>12</sup> S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hlm. 158

<sup>13</sup> Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008, hlm. 151

tabel 1. Variabel, devinisi, indikator dan skala pengukuran penelitian

Variabel	Devinisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Skala
Rekrutmen (X1)	Langkah mencari calon karyawan yang dianggap mampu dalam mengemban tugas perusahaan sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang tersedia di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis Pekerjaan</li> <li>2. Deskripsi Pekerjaan</li> <li>3. Spesifikasi Pekerjaan</li> <li>4. jumlah karyawan yang diperlukan</li> <li>5. fleksibility</li> <li>6. pertimbangan hukum</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kejelasan nformasi</li> <li>b. Transparansi</li> <li>a. Tugas dan kewajiban jabatan</li> <li>b. Upah yang akan diberikan</li> <li>— Persyaratan sesuai dengan jabatan yang tersedia</li> <li>— Menempati pekerjaan sesuai job yang tersedia</li> <li>— Tidak monoton</li> <li>— Tidak melanggar hukum yang berlaku</li> </ol>	Likert
Pengembangan Karyawan (X2)	Proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sitematis untuk mencapai tujuan umum PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketrampilan</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Sikap karyawan terhadap tugas-tugas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Menjalankan tugas</li> <li>b. Mengadakan variasi</li> <li>a. Kecakapan</li> <li>b. pola kerja yang lebih baik</li> <li>a. metode kerja yang lebih baik</li> <li>b. etos kerja yang tinggi</li> <li>c. konsep kerja yang fleksibel</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mencapai tujuan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dalam periode waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kualitas pekerjaan</li> <li>2. kuantitas pekerjaan</li> <li>3. pengetahuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. ketepatan waktu dan ketelitian kerja</li> <li>b. kerapian kerja</li> <li>— jumlah pekerja dan waktu yang dibutuhkan</li> <li>a. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>b. Ketrampilan</li> </ol>	Likert

		4. kreatif	— memunculkan ide baru	
		5. inisiatif	— semangat melaksanakan tugas	
		6. kualitas individu	a. kepribadian dan keramahtamahan b. kepemimpinan	

Dari pengembangan instrumen penelitian tersebut, kemudian disusun beberapa item pertanyaan kuesioner. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden melalui pertanyaan yang diajukan, dengan menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak menyusun item-item pernyataan. Interval skala Likert yang digunakan menunjukkan nilai atau skor.

Tabel 2. Skala likert instrumen

Variabel	Alternatif jawaban	Skor
Rekrutmen(X1)	Sangat Benar	5
	Benar	4
	Normal	3
	Tidak Benar	2
	Sangat Tidak Benar	1
Pengembangan Karyawan (X2)	Sangat Benar	5
	Benar	4
	Normal	3
	Tidak Benar	2
	Sangat Tidak Benar	1
Kinerja Karyawan (Y)	Sangat Benar	5
	Benar	4
	Normal	3
	Tidak Benar	2
	Sangat Tidak Benar	1

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Uji ini pada SPSS 1.6 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Apabila nilai r hitung berada dibawah 0,05 berarti valid.<sup>14</sup> Dengan uji validitas dapat diketahui item pertanyaan yang tidak valid. Dengan melihat nilai r hitung dari masing-masing pertanyaan.

<sup>14</sup> Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, hlm. 35

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.<sup>15</sup> Dengan pengujian ini dapat dilihat tingkat konsistensi variabel yang diteliti.

## 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk pengujian normalitas dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS.<sup>16</sup>

### 3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.<sup>17</sup>

### 3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.<sup>18</sup> Dalam suatu penelitian yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya persebaran data yang diteliti tidak berpenyiar.

### 3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 35

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 53

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 79

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 66

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 80

### 3.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel kinerja dihubungkan dengan variabel rekrutmen dan pengembangan karyawan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

x<sub>1</sub> = Rekrutmen

x<sub>2</sub> = Pengembangan karyawan

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel x).

e = Kesalahan prediksi.

#### 3.6.1 Uji T

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada, Langkah-langkah:

1) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  (tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan).

H<sub>1</sub>:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_0$  (ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan).

2) Menentukan level of significant ( $\alpha = 0,05$ )

3) Kriteria pengujian

H<sub>0</sub> diterima bila  $t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

H<sub>0</sub> ditolak bila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$

4) Perhitungan nilai t

Dimana:

B = koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan

S<sub>b1</sub> = standar error koefisien regresi

5) Kesimpulan

Dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dapat diketahui pengaruh antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.6.2 Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (rekrutmen dan pengembangan karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:



- 1)  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$  artinya bahwa tingkat rekrutmen dan pengembangan karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2)  $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_0$  artinya bahwa tingkat rekrutmen dan pengembangan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menentukan level of signifikan  $\alpha = 0,05$
- 4) Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:  
 $H_0 =$  diterima apabila  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$   
 $H_0 =$  ditolak apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$
- 5) Perhitungan nilai F  

$$F = \frac{R^2(k+1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Dimana:  
 $R$  = Koefisien regresi linier berganda  
 $k$  = Banyaknya variabel  
 $n$  = Ukuran variabel
- 6) Kesimpulan

Dengan membandingkan F hitung dan F tabel dapat diketahui pengaruh tingkat rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan

### 3.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Untuk mengetahui persentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen. Dimana:

$R^2$ : Koefisien determinasi

$Y$  : Kinerja karyawan

$X_1$ : Rekrutmen

$X_2$ : Pengembangan karyawan

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (Crossection) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data tuntun waktu (time series) biasanya

mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS.<sup>20</sup>

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel tersebut dapat menjelaskan variabel lain yang diteliti, Nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 atau -1 menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang kuat antara variabel yang diteliti. Sebaliknya, nilai koefisien deteminasi yang tidak mendekati 1 atau -1 menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang rendah antara variabel yang diteliti.

Dalam membangun sebuah model penelitian dalam hal ini rekrutmen, pengembangan karyawan dan kinerja karyawan tentunya masih banyak faktor yang mempengaruhi diluar model yang diteliti. Model yang dibangun dari vaiabel bebas dan terikat bisa dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Semakin nilainya mendekati 1 atau -1 maka model yang dibangun bagus, begitu juga sebaliknya.

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 91