

BAB III

METODE DAN OBYEK PENELITIAN

3.1 Obyek penelitian

Obyek penelitian yang dalam penyusunan skripsi ini adalah PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.

3.1.1 Profil PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.

PT. Bahtera pesat lintasbuana (BPL) adalah perusahaan yang di miliki oleh yayasan bina sejati sejahtera pensiunan indosat dan koperasi pensiunan indosat (KOMPENSAT). Perusahaan ini di dirikan berdasarkan akte notaris pada tanggal 14 desember 2001 dan telah mendapatkkan pengesahan dari menteri kehakiman dan hak asasi manusia republik indosesia. BPL bergerak di bisang usaha layanan penyediaan sumber daya manusia serta mengadakan berbagai macam pelatihan baik yang bersifat umum maupun manajerial, seperti pelatihan dasar : pelayanan terbaik ,sikap penampilan profesional ,penigkatan motivasi,kemampuan komunikasi ,manajemen supervisi,kemampuan komunikasi , peraturan ketenagakerjaan dan perpajakan. Di samping itu BPL juga mengembangkan jasa kontruksi ,antara lain pembangunan dan pemeliharaan menara BTS ,gedung dan jalan serra mekanikal dan elektrikl. BPL dalam bentuk jasa tenaga kerja yaitu melatih dam mempersiapkan tenaga kerja secara profesional di beberapa bidang

keahlian, yaitu dengan menerapkan sistem manajemen mengikuti standard internasional terutama dalam proses seleksi dan rekrutmen tenaga kerja.

BPL bergerak dalam bidang jasa penyediaan sumber daya manusia yang senantiasa berfokus pada kepuasan pelanggan dan bertekad untuk senantiasa menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 secara berkesimbangan. Dan untuk memastikan konsistensi dalam bekerja maka seluruh karyawan senantiasa:

- Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan menghasilkan jasa yang berkualitas.
- Meningkatkan kompetensi untuk mencapai keberhasilan dan target perusahaan.
- Disiplin waktu.
- Tertib administrasi.
- Adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan melakukan peningkatan mutu berkesimbangan.

Adapun produk dan pelayanan yang diberikan oleh PT. Bahtera pesat lintas buana bandung yang pertama adalah jasa pemeliharaan dan perbaikan. Dimana BPL sangat berpengalaman dalam memelihara rutin yang beroperasi termasuk retrofit dan relokasi menara, pemeliharaan jaringan transmisi dan pemeliharaan intranstruktur telekomunikasi. Yang kedua jasa instalasi mekanikal dan elektrikal. BPL didukung oleh SDM berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan instalasi mekanikal dan elektrikal. Yang ke tiga adalah jasa layanan BPL. Untuk bermacam jenis layanan BPL berpengalaman memberikan jasa

layanan tingkat layanan yang diperlukan klien seperti pelayanan umum perkantoran, pemasaran dan penjualan. Dan yang terakhir adalah jasa training sumber daya manusia. Sejalan dengan kompetensi dan jaringan lembaga yang dimiliki BOL dalam mengelola sumber daya manusia ,BPL siap untuk melaksanakan training dalam berbagai bidang kompetensi misalnya, wawancara,operator telepon, call center officer.

Tenaga kerja yang diambil dari sumber-sumber terpilih dan yang diseleksi secara ketat sesuai dengan ISO 9001:2000, terbukti dapat diandalkan karena memiliki skill, pengetahuan dan sikap kerja yang baik sehingga perusahaan pengguna seperti PT. Indosat telah mengangkat banyak di antaranya menjadi pegawai permanen(tetap). Selain kerjasama dengan BPL dan klien dalam bentuk pengarahannya jasa tenaga kerja outsourcing murni, dimungkinkan juga bekerjasama dalam bentuk penyerahan jasa pelayanan dan pemborongan pelayanan.

Pelayanan jasa –jasa BPL kepada klien didukung oleh relationship officer (R.O) pada unit perwakilan atau liasion officer,ada 5 wilayah termasuk pada kantor perwakilan kota bandung.

3.1.2 Visi Dan Misi PT.Bahtera Pesat Lintasbuana

PT.Bahtera Pesat Lintas Buana ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pelayanan penyediaan sumber daya manusia atau jasa. Visi, misi dan tujuan dibentuk BPL, hal ini kami kemas dalam bentuk motto “ **G Best**” sebagai dasar kebijakan pengelolaan bisnis dan perusahaan. BPL bertekad untuk berkembang serta upaya memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan bisnis sebagai berikut :

1. Give , The Best

Kami berupaya menghasilkan dan memberikan produk serta pelayanan terbaik kepada setiap klien kami guna memperoleh nilai tambah bagi pertumbuhan bisnis masing-masing. Kami telah mengimplementasikan sistem proses produksi yang memenuhi standard internasional ISO dan didukung dengan penempatan personal pelaksana yang memiliki kompetensi , disiplin untuk menghasilkan produk yang berkualitas.

2. Get, The Best

Kami membentuk dan melaksanakan proses bisnis yang efektif dan efisien sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi perusahaan untuk tumbuh dan berkembang khususnya bagi share holder dan pegawai.

3. Games, The Best

Dalam pengelolaan perusahaan kami berupaya untuk mematuhi ketentuan yang berlaku secara nasional maupun internasional. Disamping itu menciptakan manfaat tambah bagi lingkungan bisnis merupakan tujuan yang melekat dalam pengelolaan bisnis BPL.

4. Misi

Karyawan BPL menciptakan hubungan industrial yang mendorong pertumbuhan, membina kompetensi dan rasa bangga dengan memberikan kompetensi yang layak

5. Misi

BPL membrikan hasil yang baik untuk investasi

6. Misi

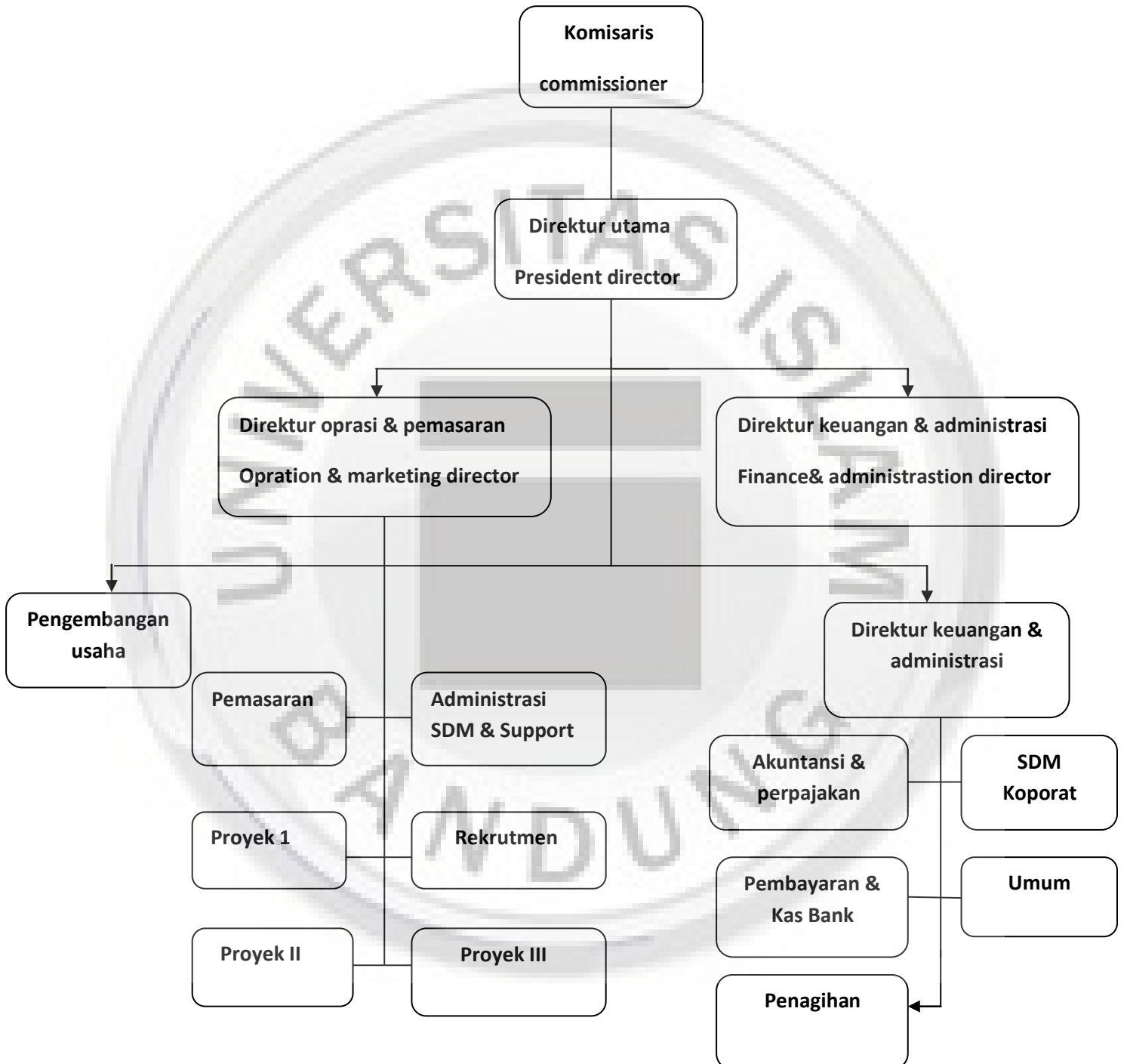
Memberikan sumbang asih berupa ketaatan terhadap peraturan, pembayaran pajak dan kepedulian lingkungan.

3.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian PT. Bahtera Pesat Lintasbuana.

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sedangkan pengertian struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain dari pada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Dalam menyusun struktur organisasi, pertimbangan fleksibilitas perlu di hitungkan, yang memungkinkan adanya penyesuaian-penyusaian tanpa mengadakan perubahan yang berarti. Struktur organisasi dalam PT. Bahtera pesat lintasbuana adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI



3.1.4 Uraian Tugas

Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain dari pada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

PT. Bahtera pesat lintasbuana di pimpin oleh seorang komisaris yang mempunyai tugas memimpin, mengatur, melaksanakan rapat, berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggung jawab. PT Bahtera pesat lintasbuana bandung memiliki direktur utama yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan, merencanakan, memimpin rapat, dan bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar. Bagian direktur ini terdiri dari dua bagian yang mempunyai tugas masing-masing yaitu :

Direktur operasi & pemasaran yang mempunyai tugas pokok mengelola departemen atau fungsi organisasi yang menghasilkan barang dan jasa dan mengambil keputusan yang berkenaan dengan suatu fungsi operasi dan bertanggung jawab penuh dalam sistem operasi dan pemasaran. Tugas direktur operasi dan pemasaran ini pun mempunyai bawahan yang bertugas untuk mengembangkan usaha dalam hal ini mengembangkan usaha dalam bertugas seperti pemasaran yaitu untuk mengelola dan mempromosikan barang atau jasa yang ada di dalam.

3.1.5 Pelaksanaan Seleksi Karyawan Pada PT. Bahtera Pesat LintasBuana

Dengan adanya seleksi penerimaan karyawan merupakan salah satu masalah yang sudah pasti penting dan yang dibutuhkan oleh perusahaan, Dengan membutuhkan karyawan baru. Hal ini dilakukan oleh setiap perusahaan karena banyaknya calon karyawan yang jumlahnya relatif lebih besar di bandingkan kebutuhan perusahaan.

Pelaksanaan seleksi yang digunakan di PT.Bahtera Pesat LintasBuana adalah sebagai berikut :

- 1.Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang di ketik dan ditunjukan kepada bagian personalia.
- 2.Surat lamaran dapat di kirim sendiri atau dikirim melalui email atau kepada alamat perusahaan, lamaran di lampiri :

- Daftar riwayat hidup
- Ijazah pendidikan terakhir
- Fotocopy transkrip akademik
- Fotocopy KTP
- Serifikat prestasi (jika ada)
- Fotocopy akte kelahiran

- Pas foto berwarna 3x4

1. Apabila pelamar dinyatakan telah memenuhi persyaratan berdasarkan seleksi tahap pertama, kepada pelamar diberitahukan untuk mengikuti seleksi tahap pertama, kepada pelamar diberitahukan untuk mengikuti seleksi tahap selanjutnya.

2. Hasil seleksi tahap pertama akan diberitahukan melalui telepon ataupun email. Seleksi tahap pertama terdiri dari clerical test yaitu tes pengetahuan umum, bahasa Inggris, interview dan test kesehatan.

3. Seleksi selanjutnya adalah test kesehatan dimana calon karyawan harus memenuhi persyaratan kesehatan untuk menduduki jenis pekerjaan yang akan di tempatkan.

4. Bagi mereka yang memenuhi persyaratan akan di beritahukan untuk mengikuti seleksi tahap terakhir yaitu sesi wawancara oleh beberapa bagian personalia.

Apabila pelamar lulus dalam serangkaian test tersebut, maka pelamar yang bersangkutan akan diterima sebagai karyawan PT. Bahtera Pesat Lintasbuana dengan status kontrak satu tahun. dan apabila karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik akan di angkat menjadi pegawai tetap (permanen) perusahaan.

3.1.6 Kinerja pada PT.Bahtera Pesat Lintasbuana

- PT. Bahtera pesat lintasbuana sebagai penyedia sumber daya manusia yang senantiasa berfokus pada kepuasan pelanggan dan bertekad untuk senantiasa menerapkan sistem manajemen bermutu dan memastikan konsistensi dalam bekerja.
- Mengutamakan kepuasan pelanggan dengan menghasilkan jasa yang tepat dan berkualitas.
- Meningkatkan kompetensi untuk mencapai keberhasilan dan target perusahaan
- Adaptif terhadap perusahaan lingkungan dan melakukan peningkatan mutu secara berkesimbangan.
- Tenaga kerja terampil dan ahli di BPL telah di gunakan oleh para klien yang tersebar di seluruh indonesia.
- Sejak tahun 2002 BPL telah menyediakan tenaga kerja lebih dari 6000 calon karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan penggunaanya. Para calon karyawan ini telah di perkerjakan di 22 perusahaan terkemuka di indonesia.
- Sejak 2004 pengelolaan proyek pembangunan base transceiver station(BTS) telah memiliki 50lokasinyangbtersebar di berbagai lokasi sehingga dapat dipercaya untuk menguatkan menara di 77 sites jawa tengah.
- BPL telah mendukung kebutuhan operator seluler dalam mengelola produksi kartu SIM dan kartu isi ulang, dan pemasaran jasa pasca bayar.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode deskriptif-verifikatif* yaitu suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Moch. Nasir. Ph D 1988:63) sedangkan metode *verifikatif* adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori/hasil penelitian sebelumnya (Moch. Nasir. Ph D 1988:9). Metode deskriptif-verifikatif ini bertujuan untuk mencatat, mengolah penyajian dan mengitepresentasikan data untuk mendapatkan suatu gambaran nyata dan jelas mengenai judul penelitian dalam hal ini yaitu pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.

3.2.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono – 2003:72). Penentuan presentasi didasarkan pada penentuan yang dilakukan Oleh Suharsimi Arikunto (2003), apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga merupakan penelitian populasi.

Dalam hal ini, populasi adalah semua karyawan baik karyawan tetap ataupun karyawan kontrak yang sudah lebih dari satu tahun bekerja di PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung yaitu sebanyak 50 karyawan. Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dimana responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang yang diperoleh dari keseluruhan jumlah populasi.

Berikut data karyawan direktorat SDM dan umum PT. Bahtera Pesat Lintasbuana bandung :

Tabel 3.1

Populasi karyawan PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung

Bagian / Devisi	Jumlah karyawan (N)
Bagian umum human resources strategy	3
Bagian learning center	6
Bagian pengelolaan	4
Bagian pelayanan SDM	5
Bagian umum	5
Bagian pengadaan jasa	5
Bagian proyek	3
Bagian lingkungan perusahaan	5
Bagian pengembangan usaha	3
Bagian administrasi SDM	7
Jumlah	46

Sumber : Data Tahun 2014

3.2.3 Tehnik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilapangan (field research)

Dalam penelitian ini , penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi obyek penelitiab dengan cara :

A.Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian dengan mengamati subjek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang bagaimana seleksi kinerja di PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.

b.Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan. Wawancara ini peneliti mendapatkan data secara langsung dari manajer dan beberapa pihak karyawan, sehingga peneliti dapat menerima data yang nantinya sangat membantu

dalam mengolah data-data yang ada, serta sebagai penguat data yang di peroleh dalam mengetahui proses kinerja karyawan di PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.

c.Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yang di berikan penulis secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

2.Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan yang ada hubunganya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

3.2.4 Oprasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel X)

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini seleksi (X) merupakan variabel yang mempengaruhi

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dimana kinerja karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi.

Kedua variabel di atas akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dibagikan kepada para karyawan PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.

Tabel 3.2

Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Seleksi (Y)	Robert L Mathis. Dan John Jakson menyatakan bahawa “seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan –pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-	1 . Pendidikan	1.Tingkat kesesuaian penempatan ,jenjang pendidikan, dengan posisikerja yang di tawarkan perusahaan 2.Tingkat kesesuaian latar belakang pendididkan dengan bidang yang diperlukan perusahaan	ordinal

	pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi”		3.Tingkat kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan dalam bekerja.	
			4.Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan.	
		2 . Keahlian	1.Tingkat kesesuaian keahlian yang dimiliki dengan posisi pekerjaan yang baru.	ordinal
			2.Tingkat kecakapan untuk memanfaatkan	

			kesempatan dalam bekerja .	
		3 . Pengalama kerja	<p>1.Tingkat memiliki latar belakang pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi kerja yang ditawarkan perusahaan.</p> <p>2.Tingkat memiliki kematangan dan kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru.</p>	ordinal
		4 . Kreatifitas	1.Tingkat kemampuan memunculkan ide dan gagasan baru	Ordinal

			dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan cara yang lebih efektif.	
		5 . Inisiatif	<p>1.Tingkat penanggapan mengenali masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.</p> <p>2.Tingkat kemampuan untuk memprakasai ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p>	Ordinal
Kinerja (Y)	Ivancevich, jhon “ kinerja adalah	1 Kualitas Personal	1.Memiliki sikap yang baik.	Ordinal

	<p>kualitas kerja ,pekerjaan dilakukan secara teliti, tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan</p>		<p>2.Memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja 3.Mengutamakan kepentingan kerja di badingkan kepentingan pribadi.</p>	
		2.Kerjasama	<p>1.Menghindari konflik dalam bekerja 2.Mampu bekerja sama dalam tim jika diperlukan 3.Membantu bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah.</p>	Ordinal
		3 Dapat diandalkan	1.Siap sedia untuk hadir jika	Ordinal

		4 Inisiatif	<p>perusahaan membutuhkan .</p> <p>2.Dapat di percaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</p> <p>1.Tidak menunggu perintah pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan</p> <p>2.Tingkat tanggapan mengenai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.</p> <p>3,Tingkat kemampuan untuk memprakasai ide</p>	
--	--	-------------	---	--

			<p>dan gagasan</p> <p>dalam</p> <p>menyelesaikan</p> <p>pekerjaan</p> <p>4.Memiliki</p> <p>inovasi baru</p>	
--	--	--	---	--

3.2.5 Tehnik Pengolahan Data

A. Pengelohan Data

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel seleksi (X) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) maka penulis menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5. selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden.

Tabel 3.3

Skala Likert dengan skor tiap pernyataan

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Sugyono (2005:88)

Langkah –langkah yang di lakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut:

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan presentasinya.
2. Melakukan uji validilitas dan reabilitas ,dan melakukan analisis deskriptif terhadap data data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dan ordinal menjadi interval sehingga menggunakan *software spss 17*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software spss 17* .dari hasil perhitungan akan diperoleh angka regresi. Untuk melihat kedua variabel signifikan atau tidak ,dilihat dari angka probabilitas(sig) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ketentuan yang berlaku jika angka

probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel , sebaliknya jika probabilitas $> 0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi
6. Melakukan pengujian hipotesis

B. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval.

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of successive Interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut : **Riduwan, Drs., M.B.A (2007:30)**

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

- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Denisty at lower limit}) - (\text{Denisty at upper limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Upper Limit})}$$

- h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS \text{ min} |]$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar di peroleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

C. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang di peroleh dari penelitian dan menjawab pertanyaan – pertanyaan riset yang di ajukan dengan metode analisis data, perlu di ajukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang di sebarakan.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang

terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 148:1998).

Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 18.0, dengan melihat *corrected item total correlation*, keputusannya apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka pertanyaan tersebut valid. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,30$ (Sugiono, 2009:172).

2. Uji reliabilitas

Pengujian realibilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Realibilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang benar dari suatu yang diukur (Suharsimi, 1996). Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat yang sama.

Dimana kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} (Cronbach's Alpha) > r_{tabel}$, maka item pertanyaan reliabel.
- Jika $r_{hitung} (Cronbach's Alpha) < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak reliabel.

Untuk menghitungnya, penulis menggunakan bantuan software SPSS 19.00 For windows. Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan, dan diperoleh hasil data yang bersifat valid dan reliabel . maka analisis statistik lebih lanjut dapat dilakukan untuk memperoleh kesimpulan akhir dengan risiko kesalahan kecil dan dapat di pertanggung jawabkan.

3.2.6 Rancangan Analisis Data

A . Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menyangkut masalah secara esai berdasarkan pada variabel-variabel yang penulis teliti, dalam melakukan analisis deskriptif penulis menggunakan tabel dan garis kontinum untuk memudahkan proses analisis deskriptif. Garis kontinum adalah memudahkan proses analisis deskriptif. Garis kontinum adalah garis yang bervariasi menurut tingkatan dan diperoleh melalui hasil.

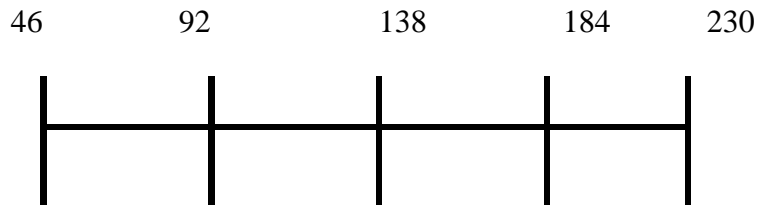
Tabel 3.4

Tabel interpretasi nilai skor

Presentase skor	Kriteria
0% - 20%	Sangat tidak baik
21% - 40 %	Tidak baik
41% - 60 %	Cukup baik
61% - 80 %	Baik
81% - 100%	Sangat baik

Sumber : riduwan (2011:15)

Berdasarkan data yang diperoleh dari 46 responden, maka seleksi yang didasarkan pada hasil pernyataan responden melalui skala likert yang memiliki jawaban 1-2-3-4-5 dapat di lihat secara kontinum seperti :



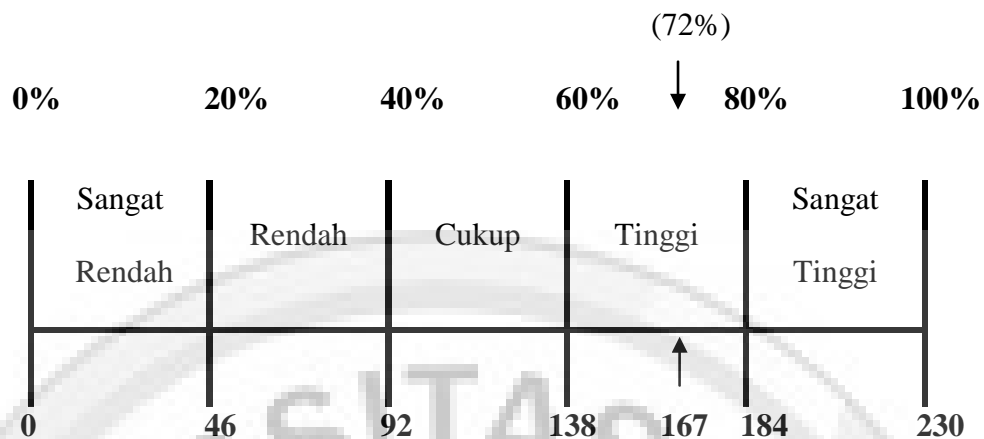
Keterangan:

- Jumlah skor ideal untuk seluruh item pernyataan : $5 \times 46 = 230$
- Jumlah skor tinggi : $4 \times 46 = 184$
- Jumlah skor cukup : $3 \times 46 = 138$
- Jumlah skor rendah : $2 \times 46 = 92$
- Jumlah skor sangat rendah : $1 \times 46 = 46$

Salah satu contoh penerapan garis kontinum pada variabel seleksi dengan dimensi preventif salah satu indikator modifikasi adalah

- Jumlah skor tertinggi untuk 6 orang menjawab 5 : $6 \times 5 = 30$
 - Jumlah skor tinggi untuk 23 orang menjawab 4 : $23 \times 4 = 92$
 - Jumlah skor cukup untuk 12 orang menjawab 3 : $12 \times 3 = 36$
 - Jumlah skor rendah untuk 4 orang menjawab 2 : $4 \times 2 = 8$
 - Jumlah skor tertinggi untuk 1 orang menjawab 1 : $1 \times 1 = 1$ +
- Jumlah : 167

Berdasarkan data di atas (item modifikasi) tersebut maka jumlah jawaban responden terhadap item pertanyaan adalah $= (167 : 230) \times 100\% = 72\%$. secara garis kontinum dapat dilihat seperti:



Berdasarkan data diatas yang di peroleh 46 responden mengenai seleksi dan kinerja karyawan dapat dilihat pedoman untuk memberikan kriteria interpretasi garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 3.5

Tabel interpretasi nilai skor

Presentase skor	Kriteria
0% - 20%	Sangat tidak baik
21% - 40 %	Tidak baik
41% - 60 %	Cukup baik
61% - 80 %	Baik
81% - 100%	Sangat baik

Sumber : riduwan (2011:15)

b. Analisis Verifikatif

Metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan

statistik. Metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga, yaitu : Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Menentukan H_0 dan H_a

- $H_0 : r^2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- $H_a : r^2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Tingkat Signifikansi

Penulis menggunakan tingkat signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

3. Menghitung Regresi Sederhana

Tujuan dilakukannya regresi sederhana ini adalah untuk memprediksi besar variabel tergantung (*dependent variabel*) dengan menggunakan data satu variabel bebas.

4. Menafsirkan r^2

Untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh tafsiran regresinya serta melihat arah dan kekuatan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.6

Tafsiran regresi

Interval koefesien	Tingkat pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,3,99	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : sugiyono (2011 : 184)

5. Menentukan kriteria tolak/terima H_0 , sebagai berikut :

a. Uji t

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,05 ($d = n-2$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 0,05 ($d = n-2$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima

b. Uji signifikan

- Jika Signifikansi hitung $< 0,05$, maka H_0 ditolak
- Jika Signifikansi hitung $> 0,05$, maka H_0 diterima