

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian**

Obyek pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Dwi Abadi Farma Semarang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi obat-obatan atau farmasi. PT Dwi Abadi Farma ini terletak di Kawasan Industri Candi Blok 2 no 23 Gatot Subroto, Semarang

Alasan di pilihnya perusahaan ini sebagai obyek penelitian adalah karena selama ini penilaian kinerja karyawan di PT Dwi Abadi Farma masih dilakukan secara subjektif dan belum menggunakan metode penilaian yang pasti sehingga hasilnya tidak akurat. Oleh karena itu berdampak pada fasilitas yang di dapat tidak sesuai yang diharapkan karyawan. Penilaian kinerja yang di lakukan selama ini hanya berdasarkan pengamatan subyektifitas seorang pemimpin. Sehingga tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk membantu penilaian prestasi kerja agar kinerja perusahaan tersebut dapat meningkat.

#### **3.2 Informan Penelitian**

Jumlah karyawan yang ada di perusahaan PT. Dwi Abadi Farma semarang adalah 50 orang karyawan, sehingga Penelitian ini akan menggunakan informan sebanyak 50 orang karyawan. 50 orang karyawan ini meliputi 10 orang karyawan dari manager dan supervisor, 10 orang karyawan dari jabatan admin, 10 orang karyawan dari bagian gudang, dan 20 orang karyawan dari sales.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang di pakai dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berpatokan pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berhubungan dengan variabel minat untuk

maksud studi. Sumber data primer adalah narasumber individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarluaskan melalui internet (Sekaran, 2011). Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. (Sekaran, 2011)

Sedangkan sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari pimpinan dan karyawan PT Dwi Abadi Farma secara langsung.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan ada 4 (empat), yaitu dengan Kuesioner, Observasi, Wawancara dan dokumentasi

- a. Kuesioner, Menurut Esterberg dalam buku Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan untuk mengetahui apakah penilaian yang digunakan selama ini subyektif atau obyektif, yang di wawancara adalah manager PT Dwi Abadi Farma Semarang,
- b. Wawancara, teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab. Pengertian metode Angket adalah pernyataan tertulis yang dipakai untuk mendapatkan informasi dari responden dalam maksud laporan tentang hal pribadi atau hal-hal yang ia mengerti. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:199) “Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden diminta untuk memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Kuesioner digunakan untuk menentukan profile karyawan. Kuesioner ini diberikan dan diisi oleh manager PT Dwi Abadi Farma Semarang dan setiap

manager mengisi satu kuestioner yang di dalam nya berisi penentuan kriteria , sub kriteria dan penilaian kinerja masing-masing karyawan..

### 3.5 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari objek penelitian akan diolah dengan metode *Profile Matching* dan perancangan desain menggunakan *metode kuantitatif*. Berikut adalah langkah dalam analisis yang akan digunakan:

#### 1. Menentukan kriteria yang di gunakan

Menentukan kriteria yang nantinya digunakan sebagai point penilaian karyawan terhadap jabatan. Kriteria digunakan sebagai point penilaian karyawan terhadap karyawan yang di analisis, antara lain sebagai berikut:

- a) Disiplin yang meliputi: Hadir tepat waktu, tanggung jawab dalam bekerja, berpakaian rapi, *attitude*
- b) Sikap kerja yang meliputi : Bersikap aktif, Ketelitian, tanggung jawab, kehati-hatian, membantu rekan, pengendalian diri
- c) Prestasi kerja yang meliputi : bekerja dengan SOP, dorongan berprestasi, menyelesaikan tugas diatas rata-rata

#### 2. Menentukan profil jabatan

Profil jabatan adalah standar yang ditetapkan perusahaan kepada setiap sub kriteria yang di analisis, Jabatan yang ada dalam perusahaan ini adalah manager oprational, ka. Gudang, ka. umum, supervisor, fakturis, ka. admin, ka. Kendaraan

#### 3. Menghitung Hasil Pemetaan *Gap* Kompetensi

Setiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan pedoman tabel bobot nilai *gap*. Tiap karyawan akan mempunyai tabel bobot nilai seperti tabel-tabel yang ada. Dengan tabel bobot nilai karyawan dan dengan pedoman pada tabel bobot nilai *gap*,

maka karyawan dengan sub-sub aspek disiplin, kerjasama dan prestasi kerja akan memiliki hasil dengan bobot nilai *gap*.

Rumus yang di gunakan untuk menghitung hasil pemetaan GAP kompetensi adalah :

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$$

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan patokan nilai pada tabel bobot nilai *gap*.

4. Menghitung presentase bobot nilai *core dan secondary factor* dengan metode AHP.

Metode AHP digunakan untuk menghitung persentase bobot nilai core dan secondary factor sehingga menghasilkan penilaian yang lebih obyektif. Berdasarkan perhitungan AHP maka di peroleh bobot persentase penentuan *core factor dan secondary factor* . Berdasar kan pada pengelompokan Core dan secondary factor tergantung dari jumlah dari sub kriteria yang ada apabila terdapat 4 sub kriteria maka yang menjadi *core factor* adalah yang memiliki bobot persentase diatas 25% .Apabila terdapat 5 sub kriteria maka yang memiliki bobot persentase di atas 20 % yang menjadi core factor Berikut adalah persentase disiplin *core factor dan secondary factor* .

5. Menghitung dan Mengelompokkan *Core Factor dan Secondary Factor*

Untuk penghitungan *core factor dan secondary factor* untuk aspek disiplin, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek disiplin , *secondary factor* dari aspek disiplin. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya .

Perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus:

$$\text{NCF} = \frac{\sum \text{NC}}{\sum \text{IC}}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor* (aspek 1, aspek 2, aspek 3, dst.)

IC : Jumlah *item core factor*

## 6. Menghitung Nilai Total Tiap Aspek

Setelah di peroleh hasil perhitungan dari tiap aspek tersebut lalu menghitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diprediksikan berdampak terhadap kinerja tiap-tiap karyawan. Persentase perhitungan NCF dan NSF di peroleh dari metode AHP. Perhitungannya dapat dilihat pada rumus :

$$\text{Nilai Total} = X \% \text{ NCF} + X \% \text{ NSF}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

X : *Persentase core dan secondary factor*

## 7. Menghitung Hasil Akhir

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari kandidat yang dapat dijadikan karyawan yang dapat mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Persentase perhitungan NCF dan NSF di peroleh dari metode AHP. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus:

$$\text{HA} = X \% \text{ N1} + X \% \text{ N2} + X \% \text{ N3}$$

Keterangan :

HA : Hasil Akhir

N1 : Nilai Total Aspek disiplin

N2 : Nilai Total Aspek sikap kerja

N3 : Nilai Total Aspek prestasi kerja

(X)% : Persentase nilai hasil akhir dengan total 100%

## 8. Menentukan Ranking

Berdasarkan perolehan pada hasil akhir pada langkah sebelumnya maka dapat ditentukan ranking . Penentuan 5 orang karyawan berprestasi berdasarkan pada (Lampiran 12 )

