

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah pengurus Organisasi Mahasiswa HMPSM Unika Soegijapranata yang berlokasi di Jl. Pawiyatan Luhur IV/ 1 Bendan Duwur, Semarang, Jawa Tengah, 50234.

#### **3.2. Informan**

Informan adalah subjek atau orang yang benar – benar memahami permasalahan yang sedang diteliti. Informan sebaiknya memiliki kriteria sebagai berikut : (Sugiyono 2016 : 221)

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui, tetapi juga dihayatinya.
- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti.
- c. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informasi.
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil “kemasan” sendiri.
- e. Mereka yang pada mulanya tergolong “cukup asing” dengan penelitian sehingga lebih menarik untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti memutuskan informan dalam penelitian ini adalah ketua HMPSM 2018-2019, wakil ketua HMPSM 2018-2019, dan staf *Human Resource Administrator*(HRA) 2018-2019. Serta informan pendukung yaitu perwakilan dari Program Studi Manajemen Unika Soegijapranata.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

#### 3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara dan kuesioner peneliti dengan informan. Sedangkan data sekunder didapatkan dari buku pedoman 1000 poin FEB.

#### 3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti adalah dengan cara wawancara dan kuesioner.

### 3.4. Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analytical Hierarchy Proses*(AHP) yang berguna untuk mendapatkan kriteria dan bobot kriteria seleksi pengurus HMPSM serta langkah analisis berdasarkan kerangka pikir yaitu:

#### 3.4.1. Penentuan Kriteria dan Sub kriteria Berdasarkan Visi dan Misi HMPSM

Key informan dalam penelitian ini adalah ketua HMPSM 2018-2019, wakil ketua HMPSM 2018-2019, staf *Human Resource Administrator*(HRA)2018-2019 dankey informan pendukung yaitu perwakilan dari Program Studi Manajemen Unika Soegijapranata. Pertama akan dilakukan peninjauan pada visi HMPSM terlebih dahulu, visi HMPSM akan diturunkan dalam bentuk misi HMPSM yang kemudian dianalisis untuk mendapatkan kriteria seleksi pengurus HMPSM. Setelah kriteria terbentuk barulah dari kriteria tersebut diturunkan menjadi sub kriteria.

### 3.4.2. Menentukan Definisi dari Setiap Kriteria dan Sub kriteria

Setelah kriteria dan sub kriteria ditentukan maka selanjutnya adalah menentukan definisi dari setiap kriteria dan sub kriteria. Hal ini perlu dilakukan untuk menyamakan persepsi antara peneliti dan organisasi mengenai arti dari kriteria dan sub kriteria yang akan digunakan dalam proses seleksi. Jika definisi kriteria dan sub kriteria sudah ditentukan maka selanjutnya kriteria dan sub kriteria disetujui oleh ketua HMPSM 2019-2018 dan staf HRA 2018-2019 untuk dijadikan kriteria dan sub kriteria dalam seleksi pengurus HMPSM.

### 3.4.3. Menentukan Level untuk Setiap Sub kriteria

Jika definisi dari kriteria dan sub kriteria sudah ditentukan maka pada sub kriteria perlu ditentukan levelnya. Level pada tiap sub kriteria ini perlu ditentukan agar penilaian seleksi memiliki dasar untuk menyatakan peserta memenuhi kriteria yang sudah ditentukan atau tidak.

Tabel 3. 1. Contoh Level Sub Kriteria

| Kriteria | Sub Kriteria           | Skor | Level                                     |
|----------|------------------------|------|---|
| Aktif    | Pengalaman Kepanitiaan | 1    | Tidak pernah mengikuti kepanitiaan        |
|          |                        | 2    | Satu kali mengikuti kepanitiaan           |
|          |                        | 3    | Dua kali mengikuti kepanitiaan            |
|          |                        | 4    | Lebih dari dua kali mengikuti kepanitiaan |
|          | Pengalaman Organisasi  | 1    | Tidak pernah mengikuti organisasi         |
|          |                        | 2    | Satu kali mengikuti organisasi            |
|          |                        | 3    | Lebih dari satu kali mengikuti organisasi |

### 3.4.4. Penentuan Bobot Kriteria dan Sub Kriteria menggunakan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*

Penentuan bobot kriteria dan sub kriteria ini terdiri dari beberapa langkah yaitu :

### 3.4.4.1. Menentukan Tingkat Kepentingan Kriteria dan Sub Kriteria

Cara untuk menentukan tingkat kepentingan adalah dengan melakukan perbandingan antar kriteria satu dengan kriteria yang lainnya dengan menggunakan kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti disertakan dengan alasannya. Hasil dari tingkat kepentingan ini digunakan untuk menentukan bobot kriteria yang kemudian dihitung menggunakan tahapan AHP.

Contoh :

#### Matriks Kriteria

##### 1. Perhitungan Matriks Kriteria

Tabel 3. 2. Contoh Perhitungan Matriks Kriteria

|           |       |               |
|-----------|-------|---------------|
|           | Aktif | Aspiratif     |
| Aktif     | 1     | $\frac{1}{2}$ |
| Aspiratif | 2     | 1             |

##### 2. Perhitungan Matriks Kriteria Disederhanakan

Tabel 3. 3. Perhitungan Matriks Kriteria Disederhanakan

|           |       |           |
|-----------|-------|-----------|
|           | Aktif | Aspiratif |
| Aktif     | 1,00  | 0,50      |
| Aspiratif | 2,00  | 1,00      |
| $\Sigma$  | 3,00  | 1,50      |

##### 3. Perhitungan Matriks Kriteria dinormalkan

Tabel 3. 4. Contoh Perhitungan Matriks Kriteria Dinormalkan

|                        |       |           |        |
|------------------------|-------|-----------|--------|
|                        | Aktif | Aspiratif | Jumlah |
| Aktif                  | 0,33  | 0,33      | 0,66   |
| Aspiratif              | 0,67  | 0,67      | 1,34   |
| Normalized Column Sums | 1,00  | 1,00      | 2,00   |

## 4. Eigen Vektor

Tabel 3. 5. Contoh Hasil Eigen Vektor

|           |      |
|-----------|------|
| Aktif     | 0,33 |
| Aspiratif | 0,67 |

Mengukur konsistensi kriteria

$$\lambda_{\max} = (3,00 \times 0,33) + (1,50 \times 0,67) = 2$$

Karena matrix berordo 2 (2 kriteria), nilai indeks konsistensi yang diperoleh:

$$CI = \frac{(\lambda_{\max} - n)}{(n - 1)} = \frac{(2 - 2)}{1} = 0$$

Untuk  $n = 2$ ,  $RI = 0,00$  (table nilai indeks random)

$$CR = \frac{0,00}{0,00} = 0, \text{ sehingga KONSISTEN karena } 0 \leq 0,0$$

**Matriks Sub Kriteria**

## 1. Perhitungan Matriks Sub Kriteria Aktif

Tabel 3. 6. Contoh Perhitungan Matriks Sub Kriteria Aktif

|                        | Pengalaman Kepanitiaan | Pengalaman Organisasi |
|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Pengalaman Kepanitiaan | 1                      | ¼                     |
| Pengalaman Organisasi  | 4                      | 1                     |

## 2. Perhitungan Matriks Sub Kriteria Aktif Disederhanakan

Tabel 3. 7. Contoh Matriks Sub Kriteria Aktif Disederhanakan

|                        | Pengalaman Kepanitiaan | Pengalaman Organisasi |
|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Pengalaman Kepanitiaan | 1,00                   | 0,25                  |
| Pengalaman Organisasi  | 4,00                   | 1,00                  |
| $\Sigma$               | 5,00                   | 1,25                  |

### 3. Perhitungan Matriks Sub Kriteria Aktif Dinormalkan

Tabel 3. 8. Contoh Perhitungan Sub Kriteria Aktif Dinormalkan

|                        | Pengalaman Kepanitiaan | Pengalaman Organisasi | Jumlah |
|------------------------|------------------------|-----------------------|--------|
| Pengalaman Kepanitiaan | 0,20                   | 0,20                  | 0,40   |
| Pengalaman Organisasi  | 0,80                   | 0,80                  | 1,60   |
| Normalized Column Sums | 1,00                   | 1,00                  | 2,00   |

### 4. Eigen Vektor

Tabel 3. 9. Contoh Hasil Eigen Vektor

|                        |      |
|------------------------|------|
| Pengalaman Kepanitiaan | 0,20 |
| Pengalaman Organisasi  | 0,80 |

Mengukur konsistensi kriteria

$$\lambda_{\max} = (5,00 \times 0,20) + (1,25 \times 0,80) = 2$$

Karena matrix berordo 2 (2 kriteria), nilai indeks konsistensi yang diperoleh:

$$CI = \frac{(\lambda_{\max} - n)}{(n - 1)} = \frac{(2 - 2)}{1} = 0$$

Untuk  $n = 2$ ,  $RI = 0,00$  (table nilai indeks random)

$$CR = \frac{0,00}{0,00} = 0, \text{ sehingga KONSISTEN karena } 0 \leq 0,0$$

Selanjutnya untuk perhitungan sub kriteria aspiratif dihitung dengan cara yang sama mulai dari melakukan perbandingan hingga mengukur konsistensi.

### 3.4.4.2. Rekap Bobot Kriteria dan Sub Kriteria Seleksi Pengurus HMPSM

Bobot kriteria dan sub kriteria didapatkan dari vektor eigen yang sudah lulus uji konsistensi. Untuk bobot sub kriteria dihitung dengan cara eigen vektor kriteria dikali dengan eigen vektor sub kriteria yang kemudian disebut bobot tertimbang. Bobot ini menunjukkan tingkat prioritas kriteria dan sub kriteria sehingga dapat digunakan untuk seleksi pengurus HMPSM.

Tabel 3. 10. Contoh Rekap Bobot Kriteria dan Sub Kriteria

| Kriteria  | Bobot | Sub Kriteria            | Bobot | Bobot Tertimbang |
|-----------|-------|-------------------------|-------|------------------|
| Aktif     | 0,33  | Pengalaman Kepanitiaaan | 0,20  | 0,07             |
|           |       | Pengalaman Organisasi   | 0,80  | 0,26             |
| Aspiratif | 0,67  | Kualitas Program        | 0,20  | 0,13             |
|           |       | Tingkat Pencapaian      | 0,80  | 0,54             |

### 3.4.4.3. Perhitungan Nilai Derajat untuk Sub Kriteria dan Simulasi Penilaian Peserta Seleksi HMPSM

Perhitungan nilai derajat sub kriteria ini berguna untuk mengetahui nilai tiap level pada masing-masing sub kriteria yang sudah ditentukan yang kemudian dapat digunakan untuk proses seleksi. Nilai derajat yang sudah dihitung maka akan dimasukkan pada tabel penilaian seleksi, lalu selanjutnya akan dilakukan simulasi untuk penilaian peserta seleksi HMPSM seperti pada tabel 3.11 dibawah ini.

Tabel 3. 11. Contoh Tabel Penilaian Seleksi

| Kriteria     | Bobot | Sub Kriteria           | Bobot | Nilai Derajat |        |      |    | Peserta |               |
|--------------|-------|------------------------|-------|---------------|--------|------|----|---------|---------------|
|              |       |                        |       | 1             | 2      | 3    | 4  | Derajat | Nilai Derajat |
| Aktif        | 0,33  | Pengalaman Kepanitiaan | 0,07  | 17,5          | 35     | 52.5 | 70 | 2       | 35            |
|              |       | Pengalaman Organisasi  | 0,26  | 86,67         | 173,33 | 260  | -  | 3       | 260           |
| Aspiratif    | 0,67  | Kualitas Program       | 0,13  | 43,33         | 86,67  | 130  | -  | 1       | 43,33         |
|              |       | Tingkat Pencapaian     | 0,54  | 180           | 360    | 540  | -  | 2       | 360           |
| <b>TOTAL</b> |       |                        |       |               |        |      |    |         | <b>698,33</b> |

Nilai pada peserta seleksi dapat dilihat pada kolom total yang kemudian nantinya digunakan untuk penentuan pengurus yang terpilih.

