BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sistem informasi rekrutment dan efesiensi kerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN yang beralamat di Jl. Asia Afrika no 63 Bandung. Dimana Ruang lingkup penelitian ini mencakup sebarapa besar pengaruh sistem informasirekruitment terhadap efesiensi kerja karyawan di PT.PLN.

3.1. 1 Tinjauan Umum Perusahaan

PT PLN (Persero) merupakan satu-satunya industri yang menyuplai energi kelistrikan di tanah air, PT PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten juga satu-satunya industri penyuplai energi dan kelistrikan di daerah Jawa Barat dan Banten yang memiliki perubahan sejak beroperasi di Bandung. Di bawah ini penjelasan sekilas tentang PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

3.1.2 Sejarah Perusahaan

Sejak masa penjajahan Belanda sampai awal tahun 1942, di Indonesia dikenal suatu badan atau perusahaan yang menyediakan pasokan tenaga listrik milik pemerintah, daerah otonom (Gemente) atau gabungan keduanya. Di Jawa Barat, khususnya Bandung, perusahaan pengelola serta penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum itu adalah *Bandoengsche Electriciteit Maatschappij* (BEM) yang berdiri tahun 1905. Pada tanggal 1 Januari 1920, Perusahaan Perseroan *Gemeenschpplijk Electriciteit Bedrif Voor Bandoeng* (GEBEO)

menggantikan BEM. Penggantian ini dikukuhkan dengan akte pendirian Notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophusien - Nomor 213 tanggal 31 Desember 1919. Pada masa pendudukan Jepang antara 1942 - 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha, dengan wilayah kerja diseluruh pulau Jawa.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI, Indonesia mengalami periode perjuangan fisik sampai tibanya saat penyerahan kedaulatan RI dari pemerintah Hindia Belanda. Tahun 1959 merupakan awal penguasaan pengelolaan perlistrikan di seluruh Indonesia oleh Pemerintah Republik Indonesia, dengan dimulainya nasionalisasi perusahaan asing di Indonesia.

Maka pada 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah RI dengan dikukuhkannya peraturan pemerintah nomor 86 tahun 1958 j.o peraturan pemerintah nomor 18 tahun 1959 tentang Penentuan Perusahaan Listrik dan Gas Milik Belanda. Tahun 1961, berdasarkan peraturan pemerintah nomor 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU - PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. PLN Bandung pun diganti dengan nama PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU - PLN Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Tahun 1972, pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara, yang menyebutkan bahwa status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian mengacu pada peraturan Menteri PUTL nomor 013/PRT/1957 tanggal 8 September 1957 tentang Organisasi dan tata Kerja Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas dan wilayah kerja daerah.

Berdasarkan pengumuman PLN Exploitasi XI nomor 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Dengan adanya peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 maka bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan sebutan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994, sesuai akta pendirian. Selanjutnya sesuai keputusan Direksi PT PLN (Persero) nomor 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat diubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Kemudian, melalui Surat Keputusan PT. PLN (Persero) Nomor : 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten hingga saat ini.

3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

3.1.3.1 Visi

Visi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten yang pertama ialah diakui yang mencerminkan cita-cita untuk meraih pengakuan dari pihak luar yang menunjukan bahwa PLN pantas dipandang sebagai perusahaan kelas dunia, yang mampu memberikan layanan mudah, terpadu, dan tuntas dalam berbagai masalah kelistrikan serta menjalin hubungan kemitraan yang akrab dan setara dengan pelanggan serta mitra usaha Nasional dan Internasional. Yang kedua ialah unggul dengan menjadi yang terbaik dalam bisnis kelistrikan dan memposisikan

diri sebagai perusahaan yang terkemuka dalam percaturan bisnis kelistrikan dunia.dan terpercaya dengan memegang teguh etika bisnis yang tinggi serta mengahasilkan kinerja yang baik dan konsisten.

3.1.3.2 Misi

Misi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten adalah :

1. Mencari dan memanfaatkan peluang usaha secara berkesinambungan di bidang bisnis kelistrikan usaha lain yang terkait.
2. Mengembangkan dan menjalankan bisnis kelistrikan sesuai dengan harapan dan aspirasi Masyarakat.
3. Mengembangkan usaha kelistrikan yang selaras dengan kebutuhan pertumbuhan Ekonomi dipasar yang kompetitif.
4. Membangun dan mengopersikan fasilitas kelistrikan yang akrab dengan lingkungan alam dan lingkungan sosial.
5. Menjaga dan memelihara semua fasilitas kelistrikan sehingga tidak mencemari lingkungan.

3.1.4 Tempat dan Kedudukan Perusahaan

Selama melakukan kerja praktek di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang bertempat di Jalan Asia Afrika No.63/ Jalan Cikapundung Barat No.2 Bandung, dan penulis di tempatkan di bagian Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

3.1.5 Bentuk dan Hukum Perusahaan

Bentuk dari perusahaan itu sendiri merupakan PT atau perseroan terbatas yang mengatur arus listrik yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) Distribusi

Jawa Barat dan Banten bergerak dalam melayani masyarakat terutama dalam penyedia energi listrik di daerah distribusi di Jawa Barat dan Banten sehingga dapat berkembang menjadi masyarakat yang produktif dan dapat meningkatkan kualitas kehidupannya.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki badan hukum yaitu : No. 120.K/010/DIR/2002, PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) tanggal 27 Agustus 2002.

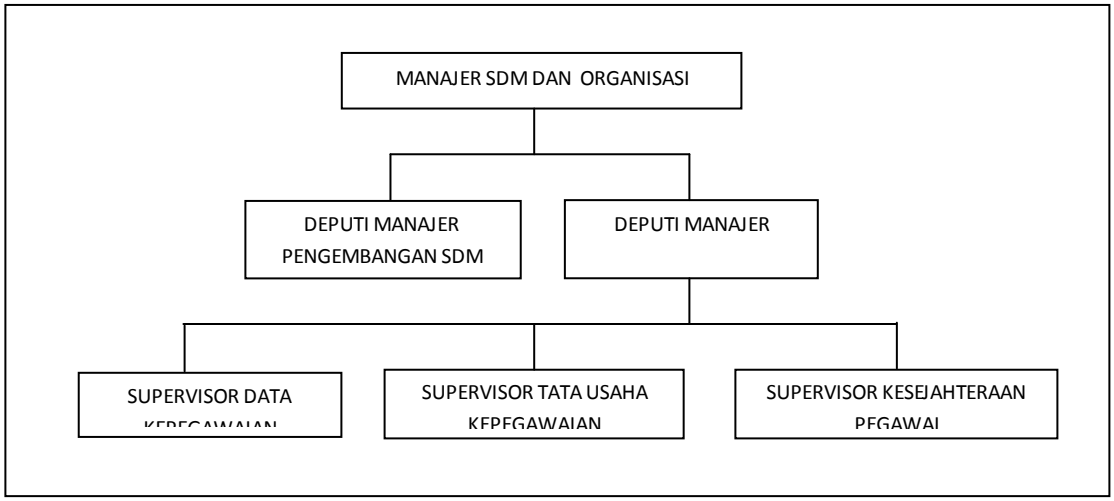
3.1.6 Bidang Pekerjaan Divisi / Departemen Tempat Penelitian

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten bergerak dalam bidang ketenagalistrikan yang ditugaskan untuk memberikan fasilitas kepada penduduk Indonesia agar dapat menggunakan listrik sebaik mungkin. Dalam pelaksanaan kerja praktek yang dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, divisi tempat pelaksanaan kerja praktek berada pada bagian SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang bertempat di bagian Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

3.1.7 Struktur Organisasi Perusahaan

Besarnya organisasi pada PT. PLN (Persero) membuat penulis memperkecil ruang lingkup pembahasan tentang struktur organisasi perusahaan, disesuaikan dengan bagian tempat penulis melakukan kerja praktek yaitu pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Berikut adalah struktur organisasi pada bagian SDM pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten :



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.1.8 Deskripsi kerja

Dari struktur organisasi diatas maka akan dijelaskan tentang uraian tugas anggota yang menduduki jabatan tersebut diatas.

1. Manajer SDM dan Organisasi

Manajer SDM dan Organisasi mempunyai tugas :

1. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaannya.
2. Menyusun kebijakan manajemen sumber daya Manusia dan mengelola pelaksanaannya.
3. Menyusun kebijakan pengembangan sumber daya Manusia dan mengelola pelaksanaannya.

4. Mengkaji usulan pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya Manusia.
5. Menyusun Laporan Manajemen di bidangnya.

2. Deputi Manajer Pengembangan SDM

Deputi Manajer Pengembangan SDM mempunyai tugas :

1. Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Perencanaan Karir Pegawai.
3. Menyusun Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai.
4. Pengembangan Kompetensi.
5. Terampil Administrasi.

3. Deputi Manajer Administrasi SDM

Deputi Manajer Administrasi SDM mempunyai tugas :

1. Mengendalikan Outsourcing.
2. Mengelola Data Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

4. Supervisor Data Kepegawaian

Supervisor Data Kepegawaian mempunyai tugas untuk mengelola data kepegawaian

5. Supervisor Tata Usaha Kepegawaian

Supervisor Tata Usaha Kepegawaian mempunya tugas untuk Mengelola Administrasi Kepegawaian.

6. Supervisor Kesejahteraan Pegawai

Supervisor Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas untuk :

1. Mengelola Gaji Pegawai

2. Terampil Emolumen
3. Terampil Administrasi

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional (masuk akal), empiris (dapat diamati oleh indra manusia dan manusia mengetahui cara-cara yang digunakan), dan sistematis (proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis).

3.2.1 Desain Penelitian

Untuk memperoleh data yang lengkap dan benar akan data yang dibutuhkan maka metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan laporan ini adalah metode kualitatif yaitu suatu bentuk pemahaman atas masalah dan faktor-faktor yang mendasarinya. Dimana suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan mengetahui pengaruh Program Aplikasi Rekrutmen terhadap Efisiensi Kerja Karyawan di PT.PLN.

Sedangkan kuantitatif adalah hasil yang digunakan sebagai masalah yang akan diteliti lebih lanjut. Dimana suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Program Aplikasi Rekrutmen terhadap efesiensi kerja karyawan di PT.PLN.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainnya dan pengukurannya. Atau untuk memberi batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang

harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Variabel-variabel yang akan diukur dan diuji dalam penelitian ini merupakan variabel-variabel operasional dimana terdapat dua variabel yang menggambarkan hubungan sebab akibat. Variabel yang satu memberi pengaruh dan variabel yang satunya dipengaruhi variabel lain dan hubungan tersebut terjadi dengan sendirinya. Menurut Sugiono (2002:20) :

”Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan diambil kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian penelitian diatas, maka penulis menetapkan variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

   Peneliti mencari sebab dan akibat dalam suatu gejala atau mecari hubungan diantara berbagai faktor. Variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel yang lain disebut Variabel Bebas (Variabel Independen). Variabel bebas (independen) sering juga disebut sebagai variabel stimulus, input, prediktor atau antecendent. Variabel Bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel bebas (X) adalah program Aplikasi Rekrutmen.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

   Variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya disebut Variabel Tak Bebas atau Variabel Terikat (Variabel Dependen). Variabel terikat (dependen) sering juga disebut sebagai variabel respon, output, kriteria atau konsekuen. Dependent Variabel adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainya. Dalam kaitanya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel yang terikat (Y) adalah Efisiensi Kerja.

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Program Aplikasi Rekrutmen (X)	Program Aplikasi Rekrutmen adalah suatu cara yang digunakan untuk mempermudah pihak manajemen dalam proses pengambilan keputusan demi mencapai tujuan mengolah data calon karyawan menjadi suatu informasi yang	1. Pengolahan data calon karyawan 2. Penyimpanan data calon karyawan 3. Penyampaian Informasi rekrutmen	1. Tingkat kemudahan dalam penggunaan 2. Tingkat kemudahanPengolahan data 3. Tingkat kemudahanPenyimpanan data 4. Tingkat kemudahan dalam Penyampaian Informasi	**INTERVAL**	

	terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama dengan proses pengumpul, pengolahan, penyimpan data calon karyawan sampai menghasilkan suatu informasi untuk disampaikan kepada pemakai informasi				

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Efisiensi Kerja (Y)	Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. **(Sedarmayanti, 2001:124)**	1. Asas Perencanaan a. Sosialisasi rencana kerja b. Evaluasi hasil kerja c. Penetapkan sasaran kerja 2. Asas Penyederhanaan	a. Tingkat Sosialisasi b. Tingkat Evaluasi c. Tingkat Penetapan a. Tingkat	**INTERVAL**	**(Sedarmayanti, 2001:124)**

		a. Hambatan kerja b. Pelaksanaan kerja berdasarkan pedoman kerja c. Kemudahan dalam pekerjaan 3. Asas penghapusan a. Ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja Kesesuaian 4. Asas Penggabungan a. Pemanfaatan waktu kerja	Hambatan b. Tingkat Pelaksanaan c. Tingkat kemudahan a. Tingkat Ketepatan a. Tingkat penghematan waktu		

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini akan membahas mengenai populasi dan teknik sampling. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

3.2.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2001:55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Sedangkan menurut Umi Narimawati (2008) populasi adalah seluruh unit analisis yang akan diamati.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang berada dalam lingkungan PT.PLN, oleh karena itu sample yang harus

diambil harus mewakili seluruh karyawan yang bekerja di PT.PLN. Dengan harapan hasil penelitian relevan dengan fakta yang ada dan tidak ada kesalahan dalam proses menganalisa hasil penelitian sehingga menjadi informasi penting bagi lingkungan perusahaan itu sendiri dan masyarakat.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Jonathan Sarwono (2006:270) sampel merupakan sub dari seperangkat yang dipilih untuk dipelajari.

3.2.3.3 Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah sensus dimana menurut Marzuki (2002:41) sensus adalah mencatat semua elemen yang diselidiki. Jadi menyelidiki semua objek, semua gejala, semua kejadian atau peristiwa, dan yang dihasilkan adalah nilai karakteristik sesungguhnya (true value). Cara sensus yaitu perhitungan yang lengkap (a complete enumeration method).

3.2.4. Jenis Dan Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis dan metode pengumpulan data akan di jelaskan di bawah ini:

3.2.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ada dua, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari unit pengamatan atau responden penelitian. Teknik atau metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuisioner berdasarkan hal-hal yang menyangkut dengan objek penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer, merupakan jenis data yang sudah diolah terlebih dahulu oleh pihak

pertama. Dimana dalam penelitian ini data diperoleh dari informasi perusahaan misalnya mendapatkan SOP *(Standard Operating Procedures*) yang dapat kita gunakan sebagai pemicu untuk meningkatkan efesiensi kerja. Jika data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan.

3.2.4.2 Metode Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai obyek penelitian ini, agar pengerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, maka digunakanlah beberapa metode yaitu dengan:

1. Observasi

   yaitu melakukan pengamatan secara langsung di PT.PLN.

2. Wawancara

   Adalah mengajukan pertanyaan secara lisan kepada salah seorang kordinator karyawan di PT.PLN.

3. Kuesioner

   Adalah pengumpulan data dengan menyerahkan daftar pertanyaan secara tertulis (angket) dan harus diisi oleh para responden yaitu karyawan bagian SDM yang menjadi anggota sampel penelitian sebagai orang yang terlibat langsung terhadap obyek penelitian. Adapun jenis angket yang digunakan berupa angket tertutup dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dan dianggap sesuai dengan pernyataan. Responden tidak perlu memberikan penjelasan atas pertanyaan atau peryataan tersebut.

4. Studi Literatur

   Penelitian dilakukan dengan mempelajari dan menelaah data dan informasi dari berbagai bacaan dan literatur termasuk dokumen-dokumen milik PT.PLN yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.2.5. Teknik Pengujian Data

Sebelum kegiatan pengumpulan data yang sebenarnya dilakukan, kuesioner yang digunakan terlebih dahulu harus di ujicobakan. Pelaksanaan uji coba yang dimaksud untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item kuisioner, berkaitan dengan redaksi, alternatif jawaban yang tersedia maupun maksud yang terkandung dalam pernyataan item kuesioner tersebut. Dimana Teknik pengujian data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya atau apa yang seharusnya dimana hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang ditelitinya, Sugiyono (2008: 172). Dimana yang menjadi instrument dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara pasti data/informasi apa yang dibutuhkan dan bagaimana variabel yang menyatakan informasi yang dibutuhkan tersebut diukur.

Dalam menguji validitas item instrument penelitian ini, yaitu dengan menggunakan aplikasi software SPSS 14.0 For Windows dengan rumus yang dipakai adalah product moment coefficient dari Karl Pearson. Adapun Persyaratan pengujian valid menurut Mansur (1979) dalam buku Sugiyono (188:2008) untuk skala pengukuran yang valid sebaiknya memiliki nilai minimum rkritis=0,30. Dimana ketentuanya bila harga rhitung lebih besar dari rkritis 0,30 maka item instrumen tersebut valid namun jika rhitung lebih kecil dari rkritis 0,30 maka item instrumen tersebut tidak valid.

a. Validitas Program Aplikasi Rekrutmen

Item-item pertanyaan Program Aplikasi Rekrutmen sebanyak 6 buah, dan pengumpulan data dari 24 responden. Sehingga dapat diperoleh hasil analisis setiap item tersebut yang ditunjukan pada tabel 3.2. Pada tabel tersebut dapat dilihat item pertanyaan dalam Program Aplikasi rekrutmen, dari 6 pertanyaan, ke 6 pertanyaan tersebut dinyatakann valid semuanya, dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya.

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Item Instrumen Variabel Independen

Program Aplikasi Rekrutmen

Pertanyaan No	r kritis	r hitung	Keterangan
1	0.30	0,662	Valid
2	0.30	0,662	Valid
3	0.30	0,684	Valid

4	0.30	0,491	Valid
5	0.30	0,518	Valid
6	0.30	0,602	Valid

Sumber: data olahan kuesioner 2009

b. Uji Validitas Efisiensi kerja Karyawan

Item-item pertanyaan kinerja pegawai sebanyak 8 buah, dan pengumpulan data dari 24 responden. Sehingga dapat diperoleh hasil analisis setiap item tersebut ditunjukan pada tabel 3.3. Dari tabel tersebut dapat dilihat semua item pertanyaan dalam variabel efisiensi kerja karyawan, dimana dari 8 pertanyaan, 7 dinyatakan valid, hanya 1 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, dan dapat digunakan dalam proses selanjutnya.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Item Instrumen Variabel Dependen

Efisiensi Kerja Karyawan

Pertanyaan No	**r kritis**	**r hitung**	**Keterangan**
7	0.30	0,616	Valid
8	0.30	0,216	Tidak Valid
9	0.30	0,632	Valid
10	0.30	0,523	Valid
11	0.30	0,642	Valid
12	0.30	0,650	Valid
13	0.30	0,666	Valid

14	0.30	0,723	Valid

Sumber : data olahan kuesioner 2009

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 2000:115). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

Pengertian Uji reliabilitas secara umum adalah alat pengumpulan (pengukuran) data yang menunjukkan hasil pengukuran secara konsistensi apabila digunakan untuk pengukuran pada waktu yang berbeda dan tidak tergantung siapa yang menggunakannya. Untuk menghitung uji reliabilitas, maka dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *software* SPSS 14.0 *For Windows*.

Adapun Persyaratan pengujian reliabilitas menurut (Nunnally, 2003:65) dalam buku"Pedoman Analisis Data dengan SPSS" Stanislaus S.Uyanto, Ph.D.(2009:274) menyatakan bahwa skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai alpa Cronbach minimal 0,70. Dimana ketentuannya alpha cronbach > 0,70 maka item instrumen tersebut dinyatakan reliabel namun jika *r*hitung lebih kecil dari *r*standar 0,70 maka item instrumen tersebut tidak reliabel.

a. Reliabilitas program Aplikasi Rekrutmen

Untuk mengetahui reliabitas dari instrumen Program Aplikasi Rekrutmen dapat dilihat pada gambar 3.2. dibawah ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	6

Gambar 3.2.Variabel Program Aplikasi Rekrutmen

Dari hasil test reliabilitas tentang Program aplikasi rekrutmen diketahui bahwa variabel ini memiliki alpha cronbach 0,827. Berpedoman pada Sugiyono (2003:124) jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka ini menunjukan bahwa item-item yang menjadi instrumen penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan nilai alpha dari variabel Sistem Informasi rekrutmen tersebut, maka variabel ini dapat dikatakan reliabel.

b. Reliabilitas Efisiensi kerja

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen Efisiensi kerja dapat dilihat pada gambar 3.3. dibawah ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	8

Gambar 3.3.Variabel Efisiensi Kerja

Dari hasil test reliabilitas tentang efisiensi kerja diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai alpha sebesar 0.842. Dengan nilai alpha dari variabel efisiensi kerja tersebut, maka variabel ini dapat dikatakan variabel. Karena itu, item-item yang menjadi instrumen penelitian mengenai efisiensi kerja dapat dipercaya dan handal untuk selanjutnya dapat diolah.

3.2.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dilakukan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut dapat dengan mudah dipahamai dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh Program Aplikasi rekrutmen (X) terhadap efisiensi kerja (Y).

Suatu daftar pertanyaan yang di jawab dengan pendekatan skala likert akan menghasilkan data ordinal yang tidak menunjukkan perbandingan suatu jawaban yang nyata. Dengan data interval perbandingan antar jawaban yang sebenarnya akan terlihat sehingga dapat diolah untuk memperoleh nilai jawaban responden. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transpormasi data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval. Metode yang di gunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval adalah metode MSI (*Metode Sucsesif Interval*).

3.2.6.1 Analisis Kualitatif

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, metode analisis kualitatif adalah metode yang memberikan manfaat untuk menjaring persoalan yang akan diteliti. Tujuan melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman atas masalah dan faktor-faktor yang mendasarinya.

Menurut (Cattherine Marshal : 2001:105) :

”Kualitatif riset didefinisikan sebagai suatu proses yang mencoba untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai kompleksitas yang ada dalam interaksi manusia”.

Sehubungan skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal. Maka agar data ordinal dapat diolah untuk kepentingan pengolahan data di SPSS ataupun di Excell, maka opsi-opsi yang berupa teks tersebut harus dikuantifikasi (diberi simbol angka). Pada umumnya opsi jawaban terdiri atas 5 (lima) opsi, Berikut adalah opsi jawaban yang bersifat positif :

a. Sangat Setuju diberi nilai 5
b. Setuju diberi nilai 4
c. Cukup 3
d. Tidak Setuju diberi nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

Sedangkan berikut adalah opsi jawaban untuk yang bersifat negatif :

a. Sangat Setuju diberi nilai 1
b. Setuju diberi nilai 2
c. Cukup 3
d. Tidak Setuju diberi nilai 4
e. Sangat Tidak Setuju diberi nilai 5

Angka 1 sampai dengan 5 tersebut hanya merupakan simbol atau bukan angka sebenarnya dan bersifat relatif. Untuk mengetahui deskripsi atau tanggapan karyawan atas keberadaan Program Aplikasi rekrutmen (X) dan Efisiensi Kerja (Y) di PT.PLN, maka ditetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai dengan nilai yang diberikan, sedangkan skor ideal diperoleh melalui prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikali jumlah responden, rumusnya sebagai berikut:

Skor total =

$$\frac{\sum \text{skor aktual}}{\sum \text{Skor ideal}} X100\%$$

Keterangan :

1. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
2. Skor ideal adalah skor atau nilai tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi

Sehingga hasil dari perhitungan rumus diatas dikonfirmasikan dengan kriteria yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berkut :

Tabel 3.4

Kriteria Presentasi Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak baik
2	36.01 – 52.00	Kurang baik
3	52.01 – 68.00	Cukup

4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat baik

Catatan: batas bawah 20% diperoleh dati 1/5 dan batas atas 100% dari 5/5
Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

3.2.6.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk mengukur kedua variable antara Program Aplikasi Rekrutmen dan Efisiensi kerja Karyawan PT.PLN. Data kuantitatif bisa didapat melalui analisis korelasi untuk mengetahui hubungan dua variable yang diteliti apakah terdapat hubungan atau tidak dan seberapa kuat hubungan kedua variable tersebut. Pada analisis kuantitatif akan menggunakan korelasi sederhana yaitu analisis korelasi Pearson dikarenakan variabel yang diteliti hanya berjumlah dua variabel, oleh sebab itu peneliti menggunakan analisis korelasi sederhana.

1. Analisis koefisien Korelasi Pearson

Pengertian dari korelasi bivariat parametrik pearson product moment menurut Jonathan Sarwono (2006:37) adalah digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang beskala interval (parametrik).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Rumus dari koefisien korelasi Pearson:

$$r_{YX} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\Sigma X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\Sigma Y)^2))}}$$

Sumber : Sambas Ali Muhidin (2007:125)

Keterangan

r_{yx} = Korelasi antara variabel Y dan X.

ΣX = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba.

ΣY = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba.

n = Jumlah responden uji coba.

Besar kecilnya angka korelasi menetukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel. Penilaian koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.5

Tabel Penafsiran Koefisien Korelasi dari Guilford Emperical Rulesi

Nilai Korelasi	Tingkat Keeratan Koefisien Korelasi
0,00- 0,20	Sangat Lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
0,21- 0,40	Rendah
0,41- 0,70	Cukup
0,71- 0,90	Kuat
0,91-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sambas Ali (2007:128)

Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) dan negatif (-) yaitu :

a. Jika korelasi menghasilkan angka positif (+), hubungan kedua variabel bersifat searah. Searah mempunyai makna bahwa jika variabel bebas besar, maka variabel terikatnya juga besar.

b. Jika korelasi menghasilkan angka negatif (-), hubungan kedua variabel bersifat tidak searah. Tidak searah mempunyai makna bahwa jika variabel bebas besar maka variabel terikatnya adalah kecil.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi bertujuan untuk menerangkan bentuk hubungan atau prediksi tentang pengaruh antara variable independen dan variable dependen, yaitu untuk menerangkan seberapa besar pengaruh Program Aplikasi Rekrutmen terhadap Efisiensi kerja Karyawan, apakah Sistem Informasi Rekrutmen berpengaruh besar atau sebaliknya terhadap Efisiensi kerja Karyawan pada PT.PLN.

Persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX \quad \text{.....3.5}$$

Sumber : Jonathan Sarwono (2006:94)

Keterangan : Y = variabel terikat (variable dependen)

a = angka konstan koefisien regresi

b = koefisien variabel terikat

X = variabel bebas (variable independent)

Untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b\sum x}{n} = Y - bx \quad \text{.....3.6}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{.....3.7}$$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh Program Aplikasi Rekrutmen dengan Efisiensi kerja Karyawan. Rumus untuk menghitung determinasi menurut Jonathan Sarwono (2004:48) :

$Kd=r_{yx}^2$ x 100%.....3.8

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r_{yx}^2 = Koefisien Korelasi Pearson

3.2.6.3. Pengujian Hipotesis

Hiptesis digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel-variabel penelitian yaitu Program Aplikasi Rekrutmen dan Efisiensi kerja Karyawan. Hipotesis nol (H0), hipotesis tentang tidak adanya pengaruh yang pada umumnya dirumuskan untuk ditolak, sedangkan hipotesis tandingan (H1) merupakan hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji signifikan t (T-test) yang menurut Prof. Dr. Sudjana, M.A, MSc (2005:380) bahwa uji T digunakan untuk membandingkan nilai rata-rata satu populasi atau lebih dengan menggunakan sampel kecil dan data berskala interval. Uji T dengan rumus dari Sudjana (2005:380) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 2005:380)

Dimana :

t hitung = nilai signifikan atau statistik uji korelasi

r = koefisien korelasi Pearson

n = jumlah/objek (responden) yang diambil dengan tingkat keyakinan 95% pada tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan n-2.

Ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat melalui ketentuan berikut :

H0 : $\rho = 0$, tidak ada pengaruh antara kedua variabel

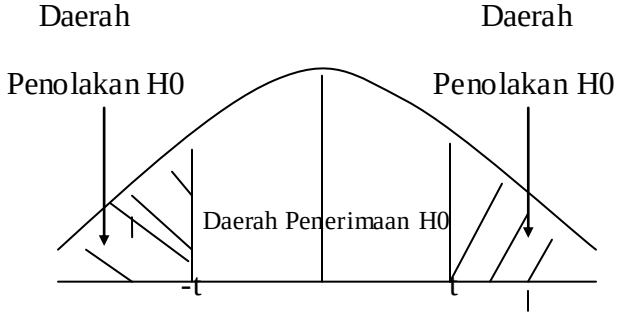
H1 : $\rho \neq 0$, ada pengaruh antara kedua variabel

Untuk mengetahui apakah H0 diterima atau ditolak, maka dinyatakan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Husein Umar (2002:316-317) :

a. Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka H0 ditolak, H1 diterima atau ada pengaruh signifikan antara program Aplikasi Rekrutmen dengan Efisiensi kerja karyawan.
b. Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka H0 diterima, H1 ditolak atau tidak ada pengaruh signifikan antara Program Aplikasi Rekrutmen dengan Efisiensi kerja karyawan.

Dimana : 1) tingkat signifikan = 0,05

2) dk = n-2



Gambar 3.2

Skema Analisis Hipotesis