BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Menentukan objek penelitian merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai. Secara umum objek penelitian adalah merupakan permasalahan yang dijadikan topik penulisan dalam menyusun suatu laporan penelitian.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu "Peranan sistem informasi absensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten". Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Absensi *Fingerprint* sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten.

3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang

semula bergerak di bidang gas memperluas usahanya di bidang listrik untuk kemanfaatan umum.

Pada tahun 1927 Pemerintah Belanda membentuk *s' Lands Waterkracht Bedrijven* (LB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola beberapa PLT antara lain:

1. PLTA Plengan
2. PLTA Lamajan
3. PLTA Bengkok Dago
4. PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat
5. PLTA Giringan di Madiun
6. PLTA Tes di Bengkulu
7. PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara
8. PLTU di Jakarta

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang Dunia II maka Indonesia dikuasai Jepang; oleh karena itu perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang dJepang. Selanjutnya Dengan jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu dan diproklamasikannya kemerdekaaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda serta buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945, delegasi dari Buruh atau Pegawai

Listrik dan Gas yang diketuai oleh Kobarsjih menghadap Pimpinan KNI Pusat yang waktu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka.

Selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama dengan Pimpinan KNPI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan Penetapan Pemerintah tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Dengan adanya Agresi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh Pemerintah Belanda atau pemiliknya semula. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkeraman penjajah Belanda maka dikeluarkan Undang Undang Nomor 86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang Nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1958 tentang nasionalisasi listrik dan gas milik Belanda. Dengan Undang-undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia.

Sedangkan sejarah PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten berawal di tahun 1905, di kota Bandung berdiri perusahaan listrik milik Pemerintah Kolonial Belanda dengan nama Bandoengsche Electriciteit Maatschaappij (BEM). Selanjutnya BEM diubah menjadi perusahaan perseroan dengan nama Gemeenschapplijk Electriciteit Bedrijf en Omstreken Voor Bandoeng (GEBEO). Perubahan kembali terjadi, ketika pemerintahan Jepang mengambil alih kekuasaan di Indonesia di antara rentang waktu 1942 -1945. Pada saat itu, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh perusahaan yang didirikan oleh Pemerintah Jepang dengan nama Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha.

Pasca Kemerdekaan Republik Indonesia, penguasaan pengelolaan tenaga listrik ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. Salah satunya ditandai dengan terbentuknya perusahaan listrik di Jawa Barat dengan nama PLN Exploitasi XI pada tahun 1961 hingga pertengahan tahun 1975. Kemudian pada kurun waktu 1975 sampai 1994, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Di tahun 1994, sejalan dengan perkembangan ekonomi dan pertumbuhan kelistrikan yang bergerak begitu cepat, Badan Hukum PLN mengalami perubahan dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perseroan. Perubahan ini turut mengubah nama perusahaan listrik di Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Oleh karena wilayah kerjanya tidak hanya menjangkau Jawa Barat saja, tetapi juga Propinsi Banten, maka sejak tanggal 27 Agustus 2002 hingga saat ini nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dilengkapi menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Dan kini, PT PLN

(Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten disingkat PLN DJBB masih menempati bangunan lawas bernilai sejarah yang beralamat di Jl. Asia Afrika No. 63 Bandung.

3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki visi dan misi yang akan akan dikemukakan sebagai berikut :

3.1.2.1. Visi perusahaan

Visi dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang tentunya selalu ditanamkan pada setiap karyawan yaitu "Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Tumbuh Berkembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani ".

3.1.2.2. Misi Perusahaan

Adapun misi dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebagai berikut :

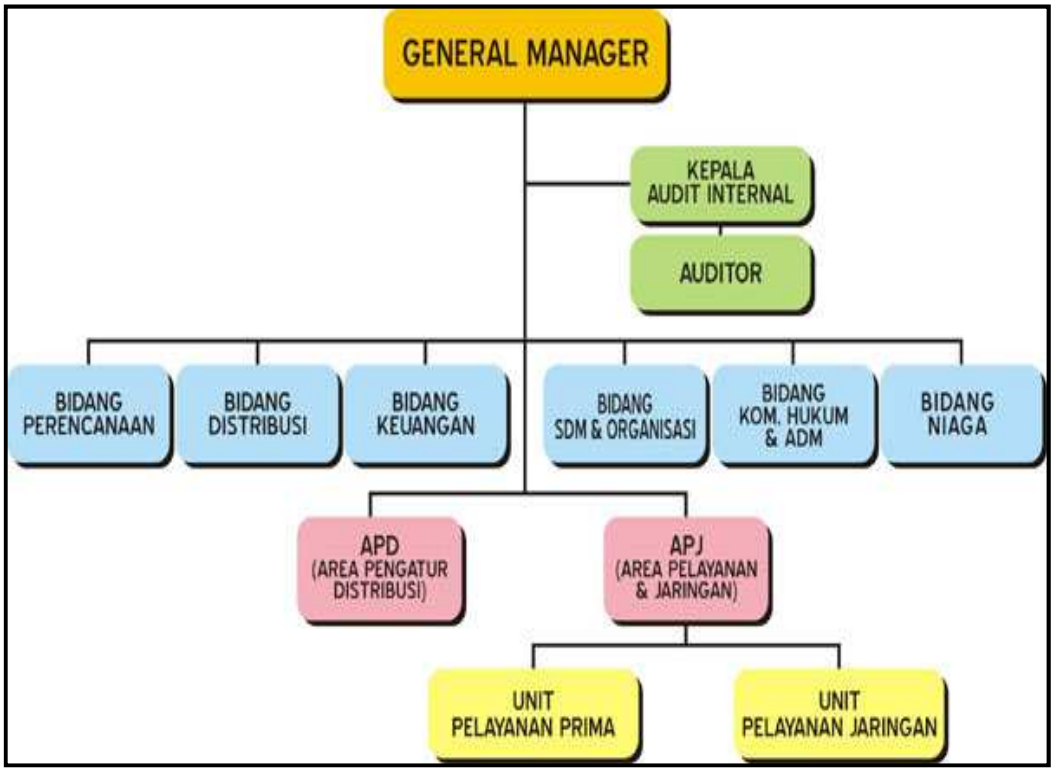
a. Melakukan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi kepada kepuasan pelanggan, anggota perusahan dan pemegang saham.
b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten sebagai Kantor Induk dinakhodai oleh seorang General Manager. Pada jenjang berikutnya dibawah General Manager ada 6 (enam) Manajer Bidang, yaitu:

1. Manajer Bidang Perencanaan
2. Manajer Bidang Niaga
3. Manajer Bidang Distribusi
4. Manajer Bidang Keuangan
5. Manajer Bidang SDM dan Organisasi
6. Manajer Bidang Komunikasi, Hukum dan Administrasi

Masih berada dibawah General Manager terdapat jabatan setara Manajer Bidang, yaitu Kepala Auditor Internal. Sementara itu, secara operasional untuk melayani pelanggan yang tersebar diseluruh Jawa Barat dan Banten, kami memiliki 17 kantor Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) dan 1 Kantor Area Pengatur Distribusi (APD).



Gambar 3.1.
Struktur Organisasi PT. PLN (PERSERO Distribusi Jawa Barat dan Banten

3.1.4. Deskripsi Tugas

1. Bidang Perencanaan
    a. Menyusun rencana umum pengembangan tenaga listrik (RUPTL), rencana jangka panjang perusahaan (RJP), dan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP).
    b. Menyusun rencana pengembangan sistem ketenagalistrikan.
    c. Menyusun system manajemen kinerja unit-unit kerja.
    d. Menyusun metoda evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya.

e. Mengembangkan hubungan kerja sama dengan pihak lain dan penyandang dana, baik secara bilateral maupun multilateral.
f. Menyusun rencana pengembanagn system teknologi informasi.
g. Menyusun rencana pengembangan system aplikasi system informasi.
h. Mengendalikan aplikasi-aplikasi teknologi informasi.
i. Menyiapkan SOP pengelolaan aplikasi system informasi.
j. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta penetapan pengaturannya.
k. Merencanakan system scada distribusi.
l. Menyusun laporan manajemen di bidangnya

2. Bidang Niaga
   a. Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
   b. Menyusun rencana penjualan energi dan rencana pendapatan.
   c. Mengevaluasi harga jual listrik.
   d. Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
   e. Menyusun strategi dan pelayanan pelanggan.
   f. Menyusun sttandart dan produk pelayanan.
   g. Menyusun ketentuan data induk pelanggan (DIL) dan data induk saldo (DIS) serta kontrak jual beli tenaga listrik.
   h. Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaan.
   i. Mengkoordinasikan pelaksanaan tagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI / POLRI dan Instansi Veryikal.

j. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
k. Menyusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
l. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
m. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya
n. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

3. Bidang Distribusi
   a. Menyusun rencana pengoperasian system jaringan distribusi dan membina penerapannya.
   b. Menyusun rencana pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi dan membina penerapannya.
   c. Menyusun SOP untuk penerapan dan pengujian peralatan distibusi, serta SOP untuk operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
   d. Menyusun disain standart konstruksi jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
   e. Mengevaluasi susut energi listrik dan gangguan pada sarana pendistribusian tenaga listrik serta sarana perbaikannya.
   f. Menyusun metoda kegiatan konstuksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
   g. Menyusun kebijakan manajemen jaringan distribusi dan kebijakan manajemen perbekalan distribusi serta membina penerapannya.
   h. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi jaringan distribusi.
   i. Menyusun regulasi untuk penyempurnaan data induk jaringan (DIJ).

j. Memantau dan mengevaluasi data induk jaringan.

k. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

4. Bidang Keuangan

a. Mengendalikan aliran kas pendapatan dan membuat laporan rekonsilisasi keuangan.

b. Mengendalikan anggaran investasi dan operasi serta rencana aliran kas pembiayaan.

c. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit serta menyusun laporan keuangan konsolidasi.

d. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.

e. Melakukan pengelolaan keuangan.

f. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

5. Bidang Sumber Daya Manusia dan Oganisasi

a. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaanya.

b. Menyusun kebijakan sumber daya manusia dan mengelola pelaksanaanya.

c. Menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan mengelola pelaksanaanya.

d. Mengkaji usulan pengembangan organisasi dan sumber daya manusia.

e. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

6. Bidang Komunikasi, Hukum, dan Administrasi
    a. Menyusun kebijakan dan mengelola komunikasi kemasyarakatan dan pelanggan baik internal maupun eksternal.
    b. Menyusun kebijakan dan mengelola fasilitas kerja, system pengamanan dan mmanajemen kantor.
    c. Menyusun kebijakan K#, lingkungan dan community development.
    d. Menyusun kebijakan administrasi.
    e. Menyusun dan mengkaji produk-produk hokum dan peraturan-peraturan perusahaan.
    f. Memberikan advokasi dalam bisnis energi listrik dan ketenagakerjaan.
    g. Menyusun standart fasilitas kantor.
    h. Mengelola asset tanah dan bangunan serta sarana kerja.
    i. Mengelola kesekretariatan dan rumah tangga kantor induk.
    j. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

7. Audit Internal
    a. Menyusun program kerja pemeriksaan tahunan, sesuai program kerja perusahaan.
    b. Melaksanakan audit internal, meliputi keuangan, teknik , manajemen dan sumber daya manusia.
    c. Memberikan masukan dan rekomendasi yang menyangkut proses manajemen dan operasional.
    d. Memonitor tindak lanjut temuan hasil audit internal.
    e. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

8. Area Pelayanan Jaringan (APJ)

   Mencakup seluruh fungsi distribusi tegangan menengah dan tegangan rendah dengan batas sisi hulu yaitu kwh meter di gardu induk sisi tegangan menengah dan seluruh fungsi penjualan tegangan rendah, menengah, serta tegangan tinggi dengan pelaksana adalah unit-unit garis depan di wilayah kerjanya.

9. Area Pengatur Distribusi (APD)

   Mencakup fungsi gardu induk dengan batas sisi hulu yaitu kWh meter di gardu induk sisi tegangan tinggi dengan pelaksana adalah unit-unit pengatur distribusi di lingkungan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

10. Unit Pelayanan Jaringan (UPJ)

    Unit garis depan pelayanan konsumen tegangan tinggi, menengah, dan rendah dan jaringannya dengan batas sisi hulu yaitu kwh meter di gardu distribusi sisi tegangan menengah dan rendah, serta sisi hilir yaitu kwh meter di gardu distribusi sisi tegangan rendah.

11. Unit Pelayanan Prima (UPP)

    Unit pelayanan yang lebih terfokus kepada pelanggan industri yang hanya berkonsentrasi di wilayah padat industri.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu. Abdurrahman (2005 : 21) Metode Penelitian ialah ilmu tentang metode-metode yang akan digunakan dalam melakukan suatu penelitian.

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode penuelitian deskriptif dan verifikatif, menurut Abdurrahman (2005 : 21) mendefinisikan bahwa :

‘’Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala tertentu”.

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa :

“Penelitian verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan .”

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji

peranan variabel x terhadap y yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Mohamad Nazir (2003:84), desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian

Dapat ditarik kesimpulan dari pengertian diatas bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi Masalah.

   Dimana dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasikan masalah sesuai fenomena-fenomena yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berkaitan dengan Disiplin Kerja karyawannya

2. Perumusan Masalah

   Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah digunakan

sebagai dasar pengajuan teori dan hipotesis, metode analisis dan penarikan kesimpulan. Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis), maka diperlukan referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan dalam penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang terdapat di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3. Pengajuan Hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual), sehingga dapat dikatakan jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Absensi berperan dalam maningkatkan Disiplin Kerja Karyawan.

4. Metode Penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten data yang dikehendaki. Metode yang digunakan peneliti ialah metode deskriptif dan metode penelitian verifikatif.

5. Menyusun Instrumen Penelitian

   Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan oleh peneliti berbentuk kuesioner.

6. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah tahap terakhir dari suatu penelitian yang berupa jawaban atas rumusan-rumusan masalah, dengan mengemukakan pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi atas masalah-masalah yang terjadi, dan diharapkan bermanfaat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang terdapat PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Sebelum mengadakan penilaian dalam penelitian, penulis harus menentukan operasional variabel, hal ini dimaksudkan agar dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2009:60) menerangkan bahwa:

> "Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, dimensi, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis ajukan mengenai Peranan Sistem Informasi Absensi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. PLN

(PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten, maka penulis mengemukakan 2 Variabel yang akan diteliti. Variabel menurut Bambang S. Soedibjo (2005:25) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

   Variabel Independen adalah salah satu variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negative. Adapun yang menjadi Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Absensi.

2. Variabel Dependen

   Variabel Dependen adalah Variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian. Karena nilai-nilai variabel ini tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel dependen adalah disiplin kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel operasional Variabel berikut ini :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Ukuran	Skala Pengukuran
Sistem Informasi Absensi (Variabel X)	Sistem informasi Absensi adalah suatu sub-sub sistem yang saling terintegrasi yang memproses pengolahan data absensi, serta membantu pembuatan laporan absensi yang akan dijadikan dasar penghitungan Imbalan Kinerja Semester. **Jogiyanto (2005 : 11)**	Hardware	Tingkat kemudahan dalam menginputkan data	Ordinal
			Tingkat kegunaan dalam membantu pemrosesan pngolahan data	Ordinal
		Software	Tingkat kecepatan sistem absensi dalam memproses data absensi.	Ordinal
			Tingkat keakuratan data Absensi yang dihasilkan	Ordinal
		Basis Data	Tingkat keakuratan data di dalam sistem	Ordinal
			Tingkat keamanan data di dalam sistem.	Ordinal
		Prosedur	Penggambaran proses input data ke dalam sistem.	Ordinal
			Penggambaran output yang dihasilkan dari sistem.	Ordinal

Disiplin Kerja (Variabel Y)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (**Hasibuan, 2002 : 193)**	Ketepatan Waktu	Tingkat kesesuaian jam kerja kantor	Ordinal
			Tingkat Kesesuaian batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik	Tingkat penggunaan peralatan kantor	Ordinal
			Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap peralatan kantor	Ordinal
		Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	Target yang dicapai oleh karyawan	Ordinal
			Target kerja dilakukan sesuai prosedur perusahaan	Ordinal
		Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada	Tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan	Ordinal
			Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan	Ordinal
		Memiliki tanggung jawab yang tinggi	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan	Ordinal
			Tingkat kesungguhan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal

3.3. Sumber Data dan Penentuan Sampel

3.3.1. Sumber Data

a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan ataupun dengan cara menyebarkan kuesioner.
b. Data sekunder adalah data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, yang sudah diolah terlebih dahulu oleh perusahaan.

Sumber data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2007: 193) menjelaskan mengenai data primer bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.3.2. Penentuan Sampel

Untuk mengetahui jumlah populasi dan sampel yang terdapat di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten yaitu menggunakan metode penarikan sampel, diantaranya adalah sebagai berikut :

3.3.2.1. Populasi

Menurut Abdurrahman (2004: 165) yang dimaksud dengan populasi ialah :
“Keseluruhan unit elementer yang parameternya akan diduga melalui statistika hasil analisis yang dilakukan terhadap sampel penelitian”.

Dari pengertian diatas tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi

syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Non Manager pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten yang berjumlah 160 orang.

3.3.2.2. Sampel

Menurut Abdurrahman (2004:118) sampel adalah wakil sah bagian-bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Kesimpulan dari pengertian sampel yaitu sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan memungkinkan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Karena dengan menggunakan sampel dari populasi tersebut sudah dapat mewakili data yang ada pada populasi, dan membantu penulis dalam melakukan perhitungan.

Sampling yang digunakan adalah metode sampling acak (*random sampling*) yang termasuk dalam *probability sampling.* Menurut Bambang S. Sudibjo (2005:104) *probability sampling* adalah setiap anggota populasi yang akan dijadikan sampel memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih atau peluang terpilihnya elemen populasi dapat diketahui.

Menurut Sugiyono (2011:82) Random Sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Berdasarkan Pengertian diatas diambillah metode random sampling

dimana jumlah populasi dari karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten Non Manager sebesar 160, maka dari jumlah tersebut sampel yang akan diambil dalam penelitian ini menjadi sebanyak 80 karyawan, yaitu 50% dari seluruh staf Non Manager yang di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten.

3.3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti ialah penelitian lapangan (*Field Research*), dimana penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten).

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut:

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan. Penulis melakukan pengamatan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau *Interview*

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya-jawab kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang akan diteiti. Penulis berinteraksi langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik

wawancara ini, penulis memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Peranan Sistem Informasi Absensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai peranan Sistem Informasi Absensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten.

3.3.4. Skala Pengukuran

Jenis skala pengukuran yang digunakan yaitu ordinal, dimana oleh Abdurrahman (2004:191) yang dimaksud dengan Skala Ordinal adalah skala yang menunjukan urutan posisi menurut klasifikasi, jenjang atau pangkat diantara beberapa atribut variabel tertentu.

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Menurut Sugiyono **(**2009:194**)** : Skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Untuk pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skor pernyataan positif

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2009

Sedangkan skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan negatif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skor pernyataan negatif

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	1
2.	Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	4
5.	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2009

3.3.5. Validitas dan Reliabilitas

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesunggunhan responden dalam menjawab setiap pertanyaan – pertanyaan yang diajukan oleh peneliti merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur

yang digunakan. Apabila alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Dalam mengatasi hal tersebut, maka diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibitas. Jika validitas dan realibilitas tidak diketahui, maka akibatnya menjadi fatal dalam memberikan kesimpulan ataupun memberi alasan terhadap hubungan-hubungan antar variabel, bahkan secara luas validitas dan realibilitas mencakup mutu seluruh proses pengambilan data sejak konsep disiapkan sampai data siap untuk dianalisis. Pengujian validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang menyangkut pada ketepatan alat ukur itu sendiri.

3.3.5.1. Uji Validitas

Menurut Abdurrahman (2004:193) Validitas merupakan ketetapan alat ukur yang digunakan ditinjau dari standar yang berlaku pada saat digunakan.

Tabel 3.4
Standar Penilaian Untuk Validitas

	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

(Sumber: Barker et al, 2002:70)

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas data dan derajat kebenaran (valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada kuesioner yang diberikan pada responden) dari suatu proses pengumpulan data pada instrument penelitian. Kita

juga menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3 artinya jika koefisiensi korelasi bernilai > 0,3 maka butir dinyatakan valid (Bambang S. Soedibjo, 2005:74).

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai kedekatan jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyataan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30. Berikut adalah dasar dalam pengambilan keputusan :

1. Jika r positif, serta r hitung $\geq$ 0,3 (r kritis) maka item pertanyaan tersebut valid
2. Jika r tidak positif, serta r hitung $\leq$ 0,3 (r kritis) maka item pertanyaan tersebut tidak valid

3.3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Uji reabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah α-cronbach.

Menurut sekaran dalam Bambang S.Soedibjo (2005:72),

”kriteria penilaian terhadap koefisien α-Cronbach adalah jika koefisien α kurang dari 0,6 maka instrumen dikatakan kurang reliabel, jika diatanra 0,6 dan 0,8 dikatakan cukup reliabel, sedangkan jika α lebih besar 0,8 maka instrumen dikatakan sangat reliabel.”

Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian menggunakan rumus *Alpha-Cronbach*, yaitu melalui variasi skor butir pernyataan dengan variasi total skor keseluruhan butir pernyataan yaitu dengan skor total ≥ 0,70. Untuk mengevaluasi ukuran validitas dan reliabilitas kuesioner digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.5
Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

	Reliability
Good	0,80
Acceptable	0,70

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

3.4. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.4.1. Rancangan Analisis

Peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangakan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan dengan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\text{Skor total} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ x } 100\%$$

(Sumber: Umi Narimawati, 2007:85)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua

responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6

Kriteria Presentase Tanggapan Responden

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

(Sumber: Umi Narimawati, 2007:85)

2. Metode Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Metode kuantitatif adalah metode pengolahan data berbentuk angka. Metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah:

a. Analisis Korelasi *Pearson*

Analisis koefisen korelasi *pearson* digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan *linier* antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) serta mempunyai tujuan untuk meyakinkan bahwa pada kenyataannya terdapat hubungan antara Sistem Informasi Absensi dengan Disiplin Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten, dengan formulasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{n\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{n\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2007:274)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Sistem Informasi Absensi

Y = Disiplin kerja karyawan

n = Banyaknya sampel

Koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

1. Apabila r = +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
2. Apabila r = 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
3. Apabila r = -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.7

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0, 80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2011:184**)**

b. Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi atau peranan variabel X terhadap variabel Y dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi peranan sistem informasi absensi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jabar dan Banten, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

(Sumber: Jonathan, 2005:72)

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Koefisien *korelasi*

(Sumber: Umi Narimawati, 2007:85)

3.4.2. Uji Hipotesis

Berdasarkan pada alat statistik yang digunakan dan hipotesis penelitian di atas maka penulis menetapkan dua hipotesis yang digunakan untuk uji statistiknya yaitu hipotesis nol (Ho) yang diformulasikan untuk ditolak dan hipotesis alternatif (H1) yaitu hipotesis penulis yang diformulasikan untuk diterima, dengan perumusan sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$, Sistem Informasi Absensi tidak berperan terhadap disiplin kerja di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

H1 : $\rho \neq 0$, Sistem Informasi Absensi berperan terhadap disiplin kerja di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Untuk menguji hipotesis di atas, menurut Sugiyono (2009:312) mengatakan bahwa :

"Bila sampel lebih besar dari 25, maka distribusinya akan mendekati distribusi normal digunakan uji Z "

Dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang, maka untuk melakukan pengujian hipotesis di atas, dilakukan dengan cara Pengujian menggunakan Uji Z yaitu :

z hitung > z tabel, maka Ho ditolak H1 diterima

z hitung ≤ z tabel, maka Ho diterima H1 ditolak

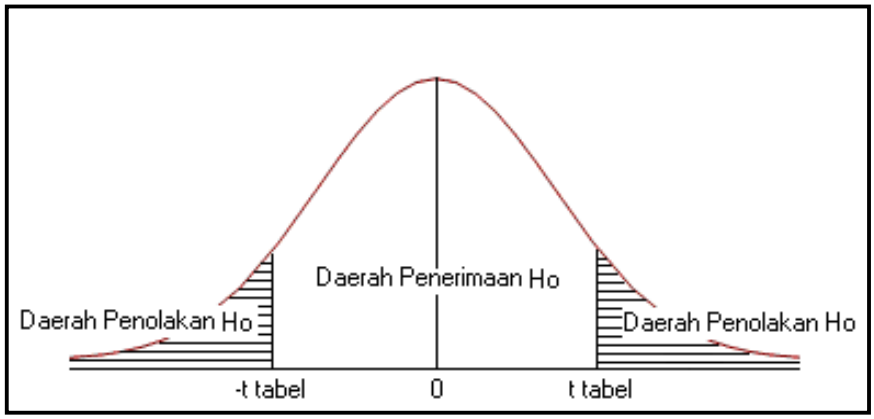
dengan taraf signifikan α =1%

$$z = r_s \sqrt{n-1}$$

Kriteria uji Z adalah $z_{hitung} > z_{table}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang didapat dari tabel distribusi z dengan α = 0,01 (1%), apabila $z_{hitung} \leq z_{table}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang didapat dari table distribusi z dengan α = 0,01 (1%) . Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan sebagai berikut:

a. Jika $z_{hitung} > z_{table}$, maka H0 ditolak, berarti H1 diterima atau Sistem Informasi Absensi berdampak terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

b. Jika $z_{hitung} \leq z_{table}$, maka H0 diterima, berarti H1 ditolak atau Sistem Informasi Absensi tidak berdampak terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.



Gambar 3.2
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipótesis
Sumber Sugiyono (2009:185)