

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

John Chambers mengungkapkan bahwa peranan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan (Sule dan Saefullah 2010:193).

Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia perlu mengetahui beberapa dimensi: apa yang akan diperoleh, di mana diperoleh sumber daya manusia, bagaimana untuk dapat menarik perhatian mereka, bagaimana menyeleksi mereka, bagaimana melaksanakannya, dan apa yang harus dilaksanakan apabila mereka sudah mulai bekerja (Fathoni, 2006:92).

Menurut Sule dan Saefullah (2010:196) secara garis besar proses manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari :

1. *Human Resource Planning*. Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.
2. *Personel Procurment*. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
3. *Personel Development*. Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.

4. *Personel Maintenance*. Memelihara sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, dan lain sebagainya.
5. *Personel Utilization*. Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer dan juga separasi.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah proses *procurement*. Proses *procurement* atau penyediaan tenaga kerja terdapat beberapa aktivitas diantaranya: rekrutment, seleksi, dan penempatan tenaga kerja serta kontrak tenaga kerja (Sule dan Saefullah, 2010:196).

Menurut Sulastri (2011:17-31) proses *procurement* hanya terbagi ke dalam tiga proses yang terdiri dari proses rekrutmen, proses seleksi dan proses penempatan.

Rekrutmen adalah pengembangan dari sekelompok kandidat pekerjaan sesuai dengan rencana sumber daya manusia. Tujuan rekrutmen adalah memberikan kandidat yang cukup leluasa untuk memungkinkan organisasi memilih karyawan yang berkualifikasi yang dibutuhkan organisasi (Tunggal, 1993:252).

Seleksi dapat diartikan sebagai proses pemilihan calon pegawai yang telah menyampaikan lamaran pekerjaan pada instansi/perusahaan. Dengan kata lain seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Seleksi ini dilakukan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam

hal pemilihan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sulastri, 2011:25).

Setelah perekrutan dan penyeleksian dilakukan, maka langkah berikutnya adalah proses penempatan. Menurut Sulastri, (2011:34-35) proses penempatan tenaga kerja dengan kata lain penempatan pegawai adalah suatu rangkaian aktivitas pasca rekrutmen dan seleksi yang berisikan pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggungjawab sebesar porsi dan komposisi yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan atau organisasi.

Dewasa ini organisasi atau lembaga tidak menjalankan proses *procurement* dengan baik, terdapat banyak kecurangan di dalamnya. Dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, seringkali adanya tindakan nepotisme yaitu dengan merekrut dan menerima anggota keluarga staff organisasi atau lembaga yang tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Serta masih terdapat banyak karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Sebuah organisasi atau lembaga tidak semua menjalankan fungsi manajemen secara optimal, disebabkan sumber daya manusia yang terbatas.

Kemajuan manusia tergantung pada kemampuan manusia untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan lebih efektif, efisien dan produktif.

Pada saat ini pentingnya peranan proses *procurement* tercermin dari kebijakan perusahaan untuk mengatur proses proses *procurement*. Sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan. Banyak lembaga yang memiliki sistem proses *procurement* yang baik salah satunya Dompot Du'afha Jawa Barat.

Dompot Dhuafa (DD) Bandung merupakan lembaga dakwah dan merupakan pula lembaga nirlaba milik umat, berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa yang bertumpu pada sumber daya lokal dengan dana Zakat, Infaq, Shodaqoh, dan Waqaf (ZISWaf) serta dana sosial kemanusiaan lainnya.

Sejak kelahiran Dompot Dhuafa (DD) Republika tahun 1993 yang terlahir dari empat kolektif komunitas jurnalis Harian Umum Republika yang kerap kali bertumpu dengan kaum miskin sekaligus dengan kaum kaya, maka dana-dana Zakat, Infaq, Shodaqoh, dan Wakaf (ZISWaf) tidak lagi sebatas pada penyaluran yang bersifat konsumtif. Sejak saat itu, mulailah digagas manajemen pengelolaan Zakat dalam bentuk program-program pemberdayaan.

Kian berkembang organisasi dan padatnya aktifitas, tahun 1998 Dompot Dhuafa Republika membuka cabang di Bandung yang selanjutnya berkembang menjadi lembaga perwakilan pada tahun 2000 dengan nama Dompot Dhuafa Republika perwakilan Jawa Barat.

Tahun 2000 penerapan konsep Jejaring Multi Koridor (JMK) oleh Dompot Dhuafa Republika mendapat respon positif, termasuk Dompot Dhuafa perwakilan Jawa Barat. Maka pada tanggal 14 Oktober 2002 didirikan lembaga Dompot Dhuafa Republika dengan nama Yayasan Dompot Dhuafa Bandung dengan No. Akte 42, didepan notaris Evy Hybridawati Wargahadibrata, SH.

Perkembangan yang cukup pesat pada Yayasan Dompot Dhu'fa Bandung tentunya tidak terlepas dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dilakukan sejak mulai proses *procurement* yang cukup ketat, kemudian terpilihlah karyawan yang memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya sehingga dapat menjadi karyawan yang produktif.

Hal ini sesuai dengan ungkapan Shaleh (1993:81-82) kesatuan tugas dakwah dapat dirinci menjadi beberapa lembaga, diantaranya: Bagian penyiaran Islam, bagian pendidikan, bagian pembinaan dan kesejahteraan masyarakat, bagian pembinaan ekonomi, bagian pembinaan ilmu pengetahuan dan kebudayaan, bagian penerbitan dan pustaka, biro penelitian, biro tata usaha, biro logistik, dan biro kader. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Yayasan Dompot Dhu'afa Jawa Barat merupakan lembaga dakwah karena Yayasan Dhompot Dhu'afa Jawa Barat program kerjanya mencakup sebagian besar peranan dakwah yaitu membina, mensejahterakan masyarakat, dan membina ekonomi.

Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diawali dengan proses *procurement*, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau lembaga. Dengan demikian

akan tercipta produktivitas kerja yang tinggi yang pada akhirnya perusahaan akan mendapat keuntungan yang terus meningkat. Melihat fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH PROSES *PROCUREMENT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN YAYASAN DOMPET DHU’AFA JAWA BARAT”** (Penelitian di Yayasan Dompét Dhu’afa Jawa Barat Jln. Pasirkaliki No. 143 Bandung)

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah di atas, yang berkaitan dengan pengaruh proses *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan (penelitian di Yayasan Dompét Dhu’afa Jawa Barat Jl. Pasirkaliki No.143 Bandung), maka muncul beberapa permasalahan yang digambarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses *procurement* yang dilakukan di Yayasan Dompét Dhu’afa Jawa Barat?
2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan di Yayasan Dompét Dhu’afa Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh proses *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan Yayasan Dompét Dhu’a Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui proses *procurement* yang dilakukan di Yayasan Dompot Dhu'afa Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di Yayasan Dompot Dhu'afa Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan Yayasan Dompot Dhu'afa Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi pengembangan pengetahuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu proses *procurement* karyawan.
2. Secara akademis, diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi pemikiran dan pelengkap literatur islamiah, dan menjadi sumbangan sebagai dasar pertimbangan dalam kaitannya proses *procurement* karyawan Dompot Dhu'afa Jawa Barat. Selain itu juga, penelitian ini bertujuan secara akademis yaitu sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Komunikasi Islam pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Secara praktis, diharapkan dapat memberi masukan yang positif bagi lembaga nirlaba, sehingga pengelola Yayasan Dompot Dhu'afa Jawa Barat

termotivasi untuk lebih optimal dalam melakukan proses *procurement* karyawan sehingga pengembangan dakwah dapat terealisasikan.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Sulastri (2011:17) pengadaan tenaga kerja atau *procurement* adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi/perusahaan tersebut yang terdiri dari proses rekrutmen, seleksi dan penempatan.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen didefinisikan sebagai aktivitas atau praktik yang mendefinisikan karakteristik dari para pelamar di mana prosedur seleksi pada akhirnya diterapkan (Daft, 2006:158)

Menurut Buhler (2004:396-397) seleksi adalah proses yang dipakai untuk memilih orang terbaik untuk suatu pekerjaan. Proses seleksi secara umum meliputi langkah-langkah berikut:

1. Pelamar mengisi lamaran.
2. Melakukan penjangkaran di departemen SDM.
3. Menyelenggarakan tes pekerjaan.
4. Melakukan pengecekan latar belakang.
5. Melakukan wawancara.

6. Menjalankan pengujian fisik dan *drugs tests*.
7. Merampungkan keputusan untuk merekrut.

Selanjutnya teori proses rekrutmen menurut Samsudin (2010:81) menyatakan bahwa: “proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Stoner *et al* (1995) yang dikutip Samsudin menyatakan bahwa: ”*The rekrutment is the developmet of a pool in accordane with human resource plan*, artinya rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu”. Selanjutnya teori tentang seleksi menurut Sulastri (2011:25) menyatakan bahwa:

Seleksi sendiri dapat diartikan sebagai proses pemilihan calon pegawai yang telah menyampaikakan lamaran pekerjaan pada instansi/ perusahaan. Dengan kata lain seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Seleksi ini dilakukan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam hal pemilihan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai deskripsi jabatan dan atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penempatan tenaga kerja, dalam hal penempatan tenaga kerja baru ada dua hal yang perlu diperhatikan. Betapa pun siapnya seseorang sebagai pegawai baru untuk melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya, dapat dipastikan bahwa masih asing baginya, seperti:

1. Tujuan organisasi secara mendetail.
2. Kebijaksanaan-kebijaksanaan pokok tentang berbagai segi kegiatan organisasi.
3. Struktur organisasi.

4. Hirarki yang berlaku serta para pejabat yang menduduki berbagai tempat dalam hirarki itu.
5. Berbagai jenis kegiatan yang dilakukan.
6. Tradisi, kebiasaan, dan norma-norma khusus yang berlaku dalam organisasi.
7. Sifat hubungan yang terdapat antara sesama anggota organisasi, baik yang sifatnya formal maupun yang informal.
8. Sifat-sifat para anggota suatu satuan kerja di mana yang bersangkutan akan ditempatkan.
9. Fasilitas yang tersedia dalam pelaksanaan tugas.
10. Berbagai masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya repetitif maupun tidak.

Kedua, tergantung pada tingkat kedudukan dan jabatan seorang tenaga kerja baru dalam organisasi, tidak ada salahnya apabila tenaga kerja baru itu diberi kesempatan dengan memperbantuannya kepada seorang anggota lama untuk jangka waktu tertentu. Orang lama itu berperan selaku mentor bagi tenaga kerja baru yang bersangkutan (Siagian, 1987:64-65).

Selanjutnya untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Produktivitas kerja pegawai diperhatikan dari upaya yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan agar kemampuan dirinya meningkat sesuai dengan tutunan

tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas pegawai di samping berhubungan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi pengembangan profesionalnya.

Produktivitas merupakan sebuah hubungan antara keluaran atau hasil kerja, berupa barang atau hasil kerja atau pelayanan jasa atas penggunaan sumber daya manusia dan produksi. Hubungan ini biasanya dalam bentuk perbandingan antara keluaran dan masukan atau perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya. Sementara Faustino Cardoso Gomes mengemukakan bahwa: “Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*Input*). Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas bukan hanya menyangkut seberapa banyak hasil pekerjaan oleh orang per jam, tetapi juga berkenaan dengan kualitas (Sulastrri, 2011:188).

Sementara menurut Dale Timpe yang dikutip Sulastrri (2011:192) mengemukakan tentang ciri-ciri umum karyawan yang produktif adalah sebagai berikut:

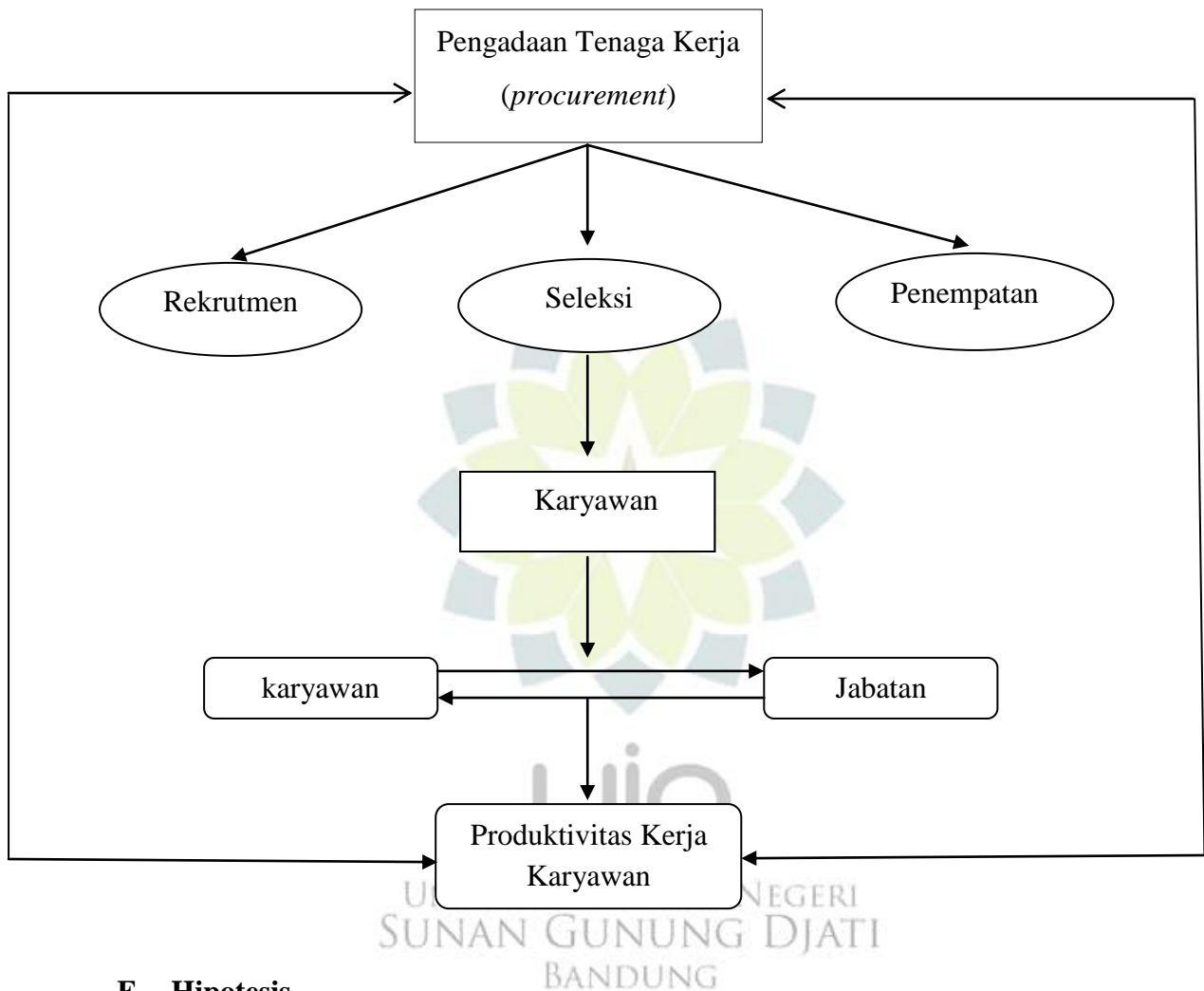
1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
2. Kompeten secara profesional dan selalu memperdalam pengetahuan dan pengalaman
3. Kreatif dan inovatif, memperhatikan kecerdikan dan keanekaragaman,
4. Memahami pekerjaan,
5. Belajar dengan “cerdik”, menggunakan logika dan mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien,
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti,
7. Memiliki catatan prestasi yang berhasil dan selalu meningkatkan diri.

Menurut Sulastri (2010:195-196) mengemukakan bahwa terdapat enam faktor penentu produktivitas, yakni:

1. Sikap kerja seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan-latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara pimpinan organisasi dan karyawan untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggulan.
4. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas,
5. Efisiensi SDM seperti: perencanaan SDM dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Menurut Sulastri (2011:189) masukan atau faktor produksi dapat berupa SDM, kapital, bahasa, teknologi dan energi. Salah satu masukan SDM, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu atau produktivitas parsial.

Secara sederhana kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dari skema di bawah ini:



F. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:110) semula istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani, terdiri dari dua kata "*hypo*" (di bawah) dan "*thesa*" (kebenaran). Apabila peneliti membuat suatu teori sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji (di bawah kebenaran), maka jawaban pernyataan tersebut disebut dengan hipotesis. Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan asumsi tentang pengaruh proses *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka secara teoritik dapat diturunkan hipotesisnya sebagai berikut, yaitu semakin positif proses *procurement*, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dan sebaliknya, semakin negatif proses *Procurement*, maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

Untuk teknik pembuktiannya, yaitu dengan menguji hipotesis alternatif (Ha) dan hipotesis nol (Ho).

Ho : Tidak terdapat pengaruh proses *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh proses *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kriteria yang dijadikan pedoman adalah apabila hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka hipotesis nol (Ho) ditolak. Prinsip pengujian yang akan ditempuh dengan membandingkan harga t_{hitung} dengan harga t_{tabel} . Dengan mendasarkan pada taraf signifikansi 5%, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (Ho) ditolak, dan apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (Ho) diterima (Subana, 2005:146).

G. Langkah-Langkah Penelitian

1. Menentukan Jenis Data

Data adalah bahan mentah yang diperlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Riduan, 2012:20). Berdasarkan jenisnya data dibedakan menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kategori atau atribut. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan (Rahayu Kariadinata, 2009:4). Penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif karena data yang diolah berbentuk bilangan.

2. Menentukan Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172).

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Yayasan Dompot Dhu'afa yang beralamat di Jl. Pasirkaliki No. 143. Bandung, Jawa Barat. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena: tersedianya data yang akan diteliti, masalah yang akan dibahas relevan untuk diteliti, dan lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

b. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2012:17) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian adalah karyawan Dompot Dhua'fa Jawa Barat. Secara kuantitatif berjumlah 83 orang. Dalam kaitan penarikan sampelnya, penulis akan mengacu kepada pendapat Dewi Sadiyah (2014:90) sebagai berikut:

$$n = \frac{N_1}{N_1 d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Besarnya ukuran sampel

N = Besarnya Populasi

d = Presisi atau kemungkinan kesalahan sampel diambil 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{83}{83 (0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{83}{1,2075}$$

$$n = 68,74$$

$$n = 69 \text{ (dibulatkan)}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 69 orang karyawan.

3. Menentukan Metode dan Teknik Pengumpul Data

a. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Arikunto (2006:3) istilah “deskriptif” berasal dari bahasa Inggris *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan suatu hal. Dengan demikian yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan atau hal lain, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk

laporan penelitian. Alasan penulis menggunakan metode deskriptif adalah masalah yang diteliti relevan dengan masalah yang berkembang saat ini.

b. Teknik Pengumpul Data

1) Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka dan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan (Sudijono, 2008:82). Dalam hal ini wawancara dilakukan untuk mengetahui kondisi sekolah. Teknik wawancara ini dilaksanakan ketika penulis studi pendahuluan, sebelum berlanjut ke tahap penyebaran angket. Adapun subjek yang akan diwawancara adalah kepala bidang manajemen dan administrasi dan para karyawan Dompethua'fa Jawa Barat.

2) Observasi

Observasi adalah menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan (Sudijono, 2008:76). Melalui observasi ini data yang terkumpul meliputi kondisi objektif Lembaga ZISWAF dan beberapa data yang diperlukan.

3) Angket

Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010:194).

Angket kuesioner yang digunakan adalah tertutup di mana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda. Setiap pilihan ganda memiliki bobot nilai atau skor yang minimal yang telah ditentukan, yaitu skor $a = 1$ dan $b = 0$.

Pelaksanaannya yaitu dengan membagikan suatu daftar pertanyaan kepada karyawan untuk mendapatkan jawaban tentang pengaruh proses *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Studi Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:201) dokumentasi asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

4. Menentukan prosedur Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan analisis statistik. Pengolahan data bermaksud membuktikan hipotesis yang telah diajukan. Adapun langkah-langkahnya meliputi:

a. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif menurut Sugiono (2010:207), yaitu statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa

melakukan analisis ini dimaksudkan untuk menguji dan menghitung variabel X dan variabel Y dengan menempuh langkah berikut:

Menurut Sudjana (2005:67) deskriptif rata-rata skor setiap indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan rumus:

$$X = \frac{\sum Xi}{n}$$

Menurut Sambas Jihad dan Haris (2009:180) untuk menginterpretasikan tinggi rendahnya jawaban responden tiap variabel, maka disesuaikan dengan standar kualifikasi sebagai berikut:

0,00 – 0,19 = sangat rendah

0,20 – 0,39 = rendah

0,40 – 0,59 = sedang

0,60 – 0,79 = tinggi

0,80 – 1,00 = sangat tinggi

1) Menurut Subana (2005:38-74) untuk membuat tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

a) Rentang (R), dengan rumus:

$$R = X_{\max} - X_{\min}$$

Keterangan:

X_{\max} = data tertinggi

X_{\min} = data terendah

b) Kelas Interval (K), dengan rumus:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

n : Banyaknya responden

c) Panjang kelas (P), dengan rumus:

$$P = R : K$$

d) Membuat tabel distribusi frekuensi.

e) Uji tendensi sentral

(1) Mencari rata-rata (mean), dengan rumus:

$$X = \frac{\sum fixi}{\sum fi}$$

(2) Menentukan median (Me), dengan rumus:

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

(3) Menentukan Modus (Mo), dengan rumus:

$$Mo = b + P \left(\frac{b1}{b1 + b2} \right)$$

f) Menentukan Standar Deviasi (SD)

Menurut Sudjana (2005:95) menggunakan rumus :

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum fixi^2 - (\sum fixi)^2}{n(n-1)}}$$

g) Membuat tabel distribusi frekuensi dan ekspektasi masing-masing variabel untuk memperoleh uji normalitas.

2) Uji normalitas masing-masing variabel

a) Menghitung chi kuadrat hitung (X^2_{hitung}),

Menurut Subana (2005:124) menggunakan rumus:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

- b) Mencari derajat kebebasan (dk)

Menurut Sudjana (2005:293) menggunakan rumus:

$$DK = K-3$$

- c) Menghitung chi kuadrat tabel dengan taraf signifikansi 5%
- d) Menurut Subana (2005:126) pengujian normalitas dengan ketentuan sebagai berikut:

(1) Data berdistribusi normal, jika X^2 hitung $< X^2$ tabel.

(2) Data tidak berdistribusi normal, jika X^2 hitung $> X^2$ tabel.

(3) Penafsiran terdensi sentral variabel X dan Y dengan catatan:

Menurut Ali (2011:146) jika data berdistribusi normal maka cukup rata-rata (mean) saja untuk ditafsirkan, dan jika data tidak berdistribusi normal maka penafsirannya harus dilihat dari ketiga terdensi sentral (mean, median, modus). Rumusan dan standar penafsiran:

Mean : jumlah item (untuk data berdistribusi normal)

Mean : (mo-me): jumlah data (untuk data berdistribusi tidak normal)

Klasifikasi kategori variabel X dan Y dengan mendasarkan pada skala

Guttman, yaitu:

0,00 – 0,19 = sangat rendah

0,20 – 0,39 = rendah

0,40 – 0,59 = sedang

0,60 – 0,79 = tinggi

0,80 – 1,00 = sangat tinggi

b. Analisis dan regresi (Variabel X dan Variabel Y)

1) Menghitung persamaan regresi linier

Menurut Sudjana (2005:315) menggunakan rumus:

$$Y = a + b$$

$$a = \frac{(\sum y_i)(\sum x_i^2) - (\sum x_i)(\sum x_i y_i)}{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2}$$

2) Menurut Ali (2001:89-91) menguji linieritas regresi, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menghitung jumlah kuadrat regresi a (JK a)

$$JK_a = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

b) Menghitung jumlah kuadrat regresi b terhadap a:

$$JK_{b/a} = b \left(\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right)$$

c) Menghitung jumlah kuadrat residu (JK res):

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{b/a} - JK_a$$

d) Menghitung jumlah kuadrat kekeliruan (JK kk):

$$JK_{kk} = \sum \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right)$$

e) Menghitung derajat kebebasan kekeliruan (db kk):

$$db_{kk} = n - k$$

f) Menghitung derajat kebebasan ketidakcocokan (db cc):

$$db_{tc} = k - 2$$

g) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat ketidakcocokan (JK tc):

$$JK_{tc} = JK_{res} - JK_{kk}$$

h) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat kekeliruan (RJK kk):

$$RJK_{kk} = \frac{JK_{kk}}{n-k}$$

- i) Menentukan rata-rata jumlah kuadrat ketidakcocokan (RJK tc):

$$RJK_{tc} = \frac{JK_{tc}}{k-2}$$

- j) Menghitung nilai F ketidakcocokan (F tc):

$$F_{tc} = \frac{RK_{tc}}{RK_{kk}}$$

- k) Menentukan nilai F tabel atau tabel dengan taraf signifikansi 5%
 l) Menurut Ali (2011: 91) menguji linieritas regresi dengan ketentuan sebagai berikut:

(a) Jika $F_{tc\text{ hitung}} < F_{tabel}$, maka regresi linier

(b) Jika $F_{tc\text{ hitung}} \leq F_{tabel}$, maka regresi tidak linier.

- 3) Mencari nilai koefisien korelasi

Menghitung koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Koefisien rank menurut Arikunto (2009:72), jika kedua variabel berdistribusi normal dan regresinya linier, digunakan rumus *product moment* dari *Karl Pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- b) Menurut Subana (2005:150) jika salah satu atau kedua variabel tidak berdistribusi normal atau regresinya tidak linier, maka digunakan statistik non parametrik rank dari *Spearman* dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2-1)}$$

Keterangan:

ρ (*Rho*)= koefisien korelasi tata jenjang

D = diferensi, yaitu beda antara jenjang setiap subjek

N = banyaknya subjek

- 4) Menurut Sugiyono (2012:184) untuk menentukan kuat lemahnya tigrat atau derajat keeratan hubungan antara variabel X dan Variabel Y, berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi dari *Guilford Empirical Rules*, yaitu:

0,00 - < 0,199 = Korelasi sangat rendah

$\geq 0,20$ - < 0,399 = Korelasi rendah

$\geq 0,40$ - < 0,599 = Korelasi sedang

$\geq 0,60$ - < 0,799 = Korelasi tinggi

$\geq 0,80$ - $\leq 1,000$ = Korelasi sangat tinggi

- 5) Uji Hipotesis

Menurut Subana (2005:145-146) untuk menguji signifikansi koefisien korelasi digunakan tiga cara, yaitu:

- a) Menentukan nilai (t hitung), dengan rumus:

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

- b) Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan (DK = n - 2) dan taraf signifikansi 5%
- c) Membandingkan harga t hitung dengan harga t tabel, maka menguji hipotesis dengan ketentuan:

- (1) Hipotesis diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- (2) Hipotesis ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
- 6) Menentukan besarnya pengaruh hubungan variabel X dan variabel Y
- a) Menghitung derajat tidak adanya korelasi antara kedua variabel, dengan rumus koefisien aliensi, yaitu:

$$K = \sqrt{1 - r^2}$$

Keterangan:

K = Derajat tidak adanya korelasi

1 = Angka Konstan

R = Korelasi

- b) menentukan kontribusi variabel X terhadap variabel Y yang ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).

Yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

