

---

## Kompetensi Karyawan Dan Efektivitas Penggunaan Video Conference Berbasis Skype Terhadap Efisiensi Waktu Perekrutan Karyawan

Hendi Sama

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Putera Batam

---

### ABSTRACT

*The long term goal of this research is benefiting company in Kepulauan Riau Province regarding effectiveness of skype as technological bases and employee competencies in doing their job. This research attempts to examine how Skype and Competence of Employees affect Effectiveness of recruitment process. This research uses 2 independent variables and 1 dependent variable. The impact of independent variable was analyzed by regression model. Results show that there are significant interrelated dependence relationships among variables.*

**Keywords:** *Skype, Competence, Effectiveness.*

---

### 1. Latar Belakang

Bisnis yang didukung oleh teknologi informasi semakin memperkuat sebuah perusahaan. Di beberapa perusahaan bahkan ini menjadi suatu divisi bisnis yang baru, walau bukan menjadi fondasi dasar bisnis mereka. Ini juga sangat berdampak kepada kesejahteraan karyawan dan juga bagi profit perusahaan; yang dimulai dari penetapan visi misi perusahaan termasuk return dari investasi para pemilik perusahaan.

Adapun yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini menjadi salah satu bagian yang berkaitan dengan bagian input, proses, dan output dari suatu perusahaan; dikarenakan merekalah yang menjadi pengelolanya.

Aspek yang akan dibahas pada penelitian ini adalah dari sisi aspek perekrutan karyawan dengan menggunakan teknologi aplikasi Skype yang sekarang dimiliki oleh microsoft sebagai pemegang saham utamanya atau pemiliknya.

Internet dan Skype merupakan salah satu bentuk keberhasilan teknologi dalam memperkecil jarak antara satu dengan yang lainnya. Skype merupakan aplikasi komunikasi yang tumbuh dengan sangat cepat dan menjadi bagian hidup masyarakat luas, selain fiturnya yang user friendly, Skype tidak hanya bisa digunakan di komputer tetapi juga di smartphone. Fitur yang dimiliki Skype juga sangat beragam, salah satunya adalah video conference.

Video conference atau konferensi video adalah layanan yang menyediakan fasilitas untuk mempertemukan dua pihak menggunakan jaringan internet serta media komputer tanpa harus bertemu ditempat yang sama secara langsung.

Keberadaan video conference akan mempermudah proses pelaksanaan wawancara kerja tanpa perlu bertemu secara langsung. Dengan video conference, wawancara dapat dilakukan kapan dan dimana saja. Dengan fasilitas audio visual secara real time membuat komunikasi terasa nyata, sehingga kandidat seakan – akan berhadapan langsung dengan pewawancara meskipun berada di kota/negara yang berbeda.

Sebagai salah satu perusahaan yang baru berdiri di Batam dan merupakan anak perusahaan dari Delimax Private Limited Singapore, dalam hal perekrutan karyawan, PT. Delimax Indonesia masih dalam pengawasan perusahaan induk. Keadaan wilayah yang berbeda dan tingginya mobilitas managing director sebagai pimpinan tertinggi yang berhak untuk melakukan wawancara sekaligus mengambil keputusan layak atau tidaknya calon karyawan tersebut, menjadikan proses perekrutan memakan waktu yang sangat lama, sementara kandidat yang ikut seleksi untuk mendapatkan pekerjaan tersebut jumlahnya sangat banyak dan yang lebih pentingnya lagi posisi – posisi yang ada harus segera ditempati agar operasional perusahaan bisa segera berjalan.

Keadaan tersebut menjadi kendala utama PT. Delimax Indonesia untuk merekrut karyawan. Permasalahan ini membuat PT. Delimax Indonesia mencoba untuk menerapkan tahap wawancara dengan menggunakan video conference, agar managing director selaku pewawancara dari perusahaan induk tidak perlu datang ke Batam dan kandidat juga tidak perlu datang ke perusahaan. Dengan latar belakang inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi Karyawan Dan Efektivitas Penggunaan Video Conference Berbasis Skype Terhadap Efisiensi Waktu Perekrutan Karyawan”.

Setelah masalah diidentifikasi dan dipilih, maka tibalah saatnya masalah tersebut dirumuskan. Rumusan masalah bertindak sebagai titik tolak bagi perumusan hipotesis yang akan ditemukan, dan dari rumusan masalah ini dapat menghasilkan topik penelitian atau judul dari penelitian. Adapun perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Bagaimanakah kompetensi karyawan pada PT. Delimax Indonesia? b) Bagaimanakah efektivitas penggunaan video conference berbasis Skype pada PT. Delimax Indonesia? c) Bagaimanakah efisiensi waktu proses perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia? d) Bagaimanakah kompetensi karyawan terhadap efisiensi waktu proses perekrutan karyawan PT. Delimax Indonesia? e) Bagaimanakah efektivitas penggunaan video conference berbasis Skype terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia? f) Bagaimanakah kompetensi karyawan dan efektivitas penggunaan video conference berbasis Skype terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia?

Adapun tujuan penelitian di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui kompetensi karyawan pada PT. Delimax Indonesia; 2) Untuk mengetahui efektivitas penggunaan video conference berbasis Skype pada PT. Delimax Indonesia; 3) Untuk mengetahui efisiensi waktu proses perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia; 4) Untuk mengetahui kompetensi karyawan terhadap efisiensi waktu proses perekrutan karyawan PT.

Delimax Indonesia; 5) Untuk mengetahui efektivitas penggunaan video conference berbasis Skype terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia; 6) Untuk mengetahui kompetensi karyawan dan efektivitas penggunaan video conference berbasis Skype terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia

## 2. Tinjauan Referensi

Mahmudi yang menyatakan bahwa “efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (mahmudi, 2013: 86).

### Definisi Skype

*Skype* adalah sebuah program komunikasi dengan teknologi p2p (*peer to peer*). Merupakan program bebas yang dapat diunduh gratis dan dibuat dengan tujuan penyediaan sarana komunikasi suara (*voice*) berkualitas tinggi yang murah berbasis internet untuk semua orang dibelahan dunia (Gough, 2006: 6).

### Dimensi Efektivitas Dan Video Conference

Teori yang dikemukakan Richard M. Steers, yang dikutip ulang oleh Drs. Hessel Nogi s. Tangkilisan M.St. dalam bukunya manajemen publik (2007: 141) membagi lima kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu: produktivitas, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya.

Menurut gough dalam bukunya yang berjudul “*Skype™ me*” (2006: 278) menyatakan bahwa perangkat multimedia seperti *video conference* yang baik haruslah memenuhi beberapa aspek – aspek berikut: *performance* yang baik, *simplicity* dan *user friendly*, keamanan dan enkripsi, *quality*, *value*, *high availability*, dan *easy to manage*

Pengukuran efektivitas merupakan usaha pencapaian sasaran yang dikehendaki (sesuai dengan harapan) yang ditujukan kepada orang banyak dan dapat dirasakan oleh kelompok sasaran, untuk mencapai hal itu Richard M. Steers menyatakan mengenai ukuran efektivitas yang dikutip oleh tangkilisan (2007:140-141), peneliti memilih empat indikator untuk mengukur keefektifan *video conference* berbasis *Skype* dalam perekrutan karyawan yaitu sebagai berikut: produktivitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja, dan pencarian sumber daya.

Skala pengukuran untuk menetapkan sebuah system yang baik dalam hal ini *video conference*, berdasarkan pernyataan gough dalam bukunya yang berjudul “*Skype™ me*” (2006: 278) menyatakan bahwa perangkat multimedia seperti *video conference* yang baik haruslah memenuhi beberapa aspek – aspek berikut: *performance* yang baik, *simplicity* dan *user friendly*, keamanan dan enkripsi, *quality*, *value*, *high availability*, dan *easy to manage*.

Keberhasilan perekrutan karyawan yang tidak dikelola dengan baik dan profesional terkadang memakan waktu yang lama dan tidak sesuai dengan kebijakan

yang berlaku, selain banyaknya waktu yang terbuang, hasil yang didapat juga tidak memuaskan. Untuk itu perlu diadakan sebuah terobosan untuk memperbaiki system perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia agar pencapaian maksimal terutama masalah waktu dan kualitas.

Rekrutmen merupakan proses awal dari apakah suatu organisasi mendapatkan orang yang tepat atau sebaliknya.

Pengukuran efisiensi waktu dalam perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia menggunakan dimensi sebagai berikut (Wilson Bangun, 2012: 152-153): 1) Biaya dan manfaat atas penarikan tenaga kerja, 2. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, 3. Kuantitas dan kualitas penarikan tenaga kerja

Rekrutmen dan seleksi merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan karena sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu pihak perusahaan harus menentukan ragam pilihan strategis dalam rekrutmen dan seleksi karyawan baru, salah satu bentuknya adalah metode perekrutan karyawan menggunakan *video conference* berbasis *Skype* yang dipilih oleh PT. Delimax Indonesia.

Berdasarkan dimensi yang telah peneliti jabarkan, maka indikator untuk mengukur efisiensi perekrutan karyawan dengan metode penggunaan *video conference* berbasis *Skype* adalah sebagai berikut: 1) Biaya dan manfaat atas penarikan tenaga kerja; 2) Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan; 3) Kuantitas dan kualitas penarikan tenaga kerja

Ian Taylor (2008 : 25) menyatakan menjelaskan bahwa sesuai dengan CPID UK maka kompetensi adalah sebagai sebuah pedoman dari organisasi yang diberikan kepada setiap individu untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap/prilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya.

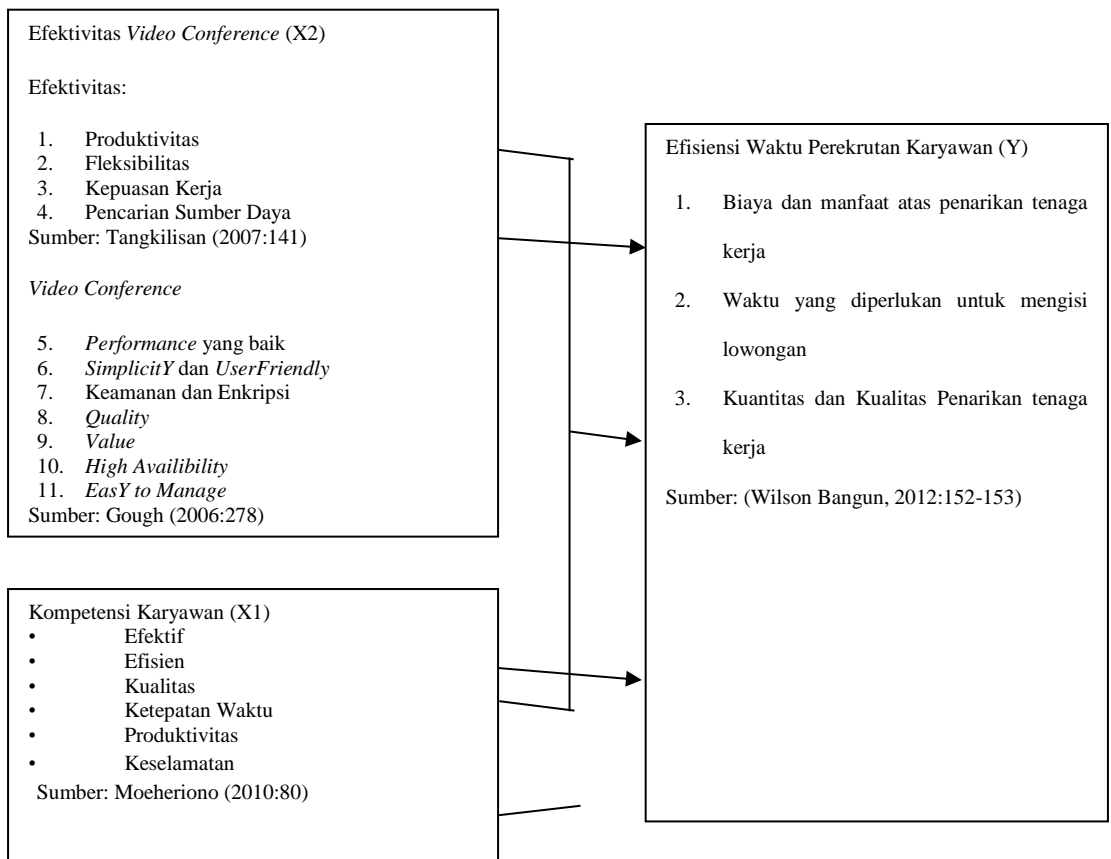
Dari banyak pengertian yang ada maka dapat dikatakan bahwa menurut Ian Taylor (2008:26), bahwa kompetensi mencakup beberapa aspek seperti: a) Motives, contoh: motivasi untuk mencapai tujuan, b) Traits and attitude, c) Self-Concept, d) Knowledge, e) Behavior or Skills

Adapun tipe Kompetensi menurut Ian Taylor (2008:26), mencakup: Tipe Umum, b) Tipe Pekerjaan, c) Tipe Hubungan. Menurut Ian Taylor (2008:31), indikator prilaku yang baik/efektif dapat dituliskan sebagai: a) Spesifik dan tidak subyektif/bias, b) Terdiri dari satu prilaku, c) Mengobservasi pernyataan internal, d) Netral, e) Realistis, f) Menulis secara terus terang prilaku yang timbul, g) Menentukan dengan tepat prilaku yang muncul dalam tindakan yang dilakukan.

Sedangkan Berdasarkan pendapat dari Moehariono (2010: 77), penentuan indikator kinerja atau KPI (Key Performance Indicator), tergantung untuk setiap organisasi, namun setidaknya ada persyaratan umum untuk mewujudkan suatu indikator yang baik dan ideal. Adapun sembilan persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal tersebut adalah: a) Consistency, b) Comparability, c) Clarity, d) Controllability, e) Contingency, f) Comprehensiveness. Menurut Moehariono

(2010:80), pada umumnya indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori sebagai berikut: a) Efektif, b) Efisien, c) Kualitas, d) Ketepatan Waktu, e) Produktivitas, f) Keselamatan

Berdasarkan teori yang telah diuraikan dalam dimensi dan indikator dari setiap variable yang dibahas, peneliti menyimpulkan kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka pemikiran**

Berdasarkan teori, dimensi dan indikator yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti mengajukan hipotesis atau jawaban sementara dari penelitian yang diteliti oleh peneliti, yaitu: 1) Efektivitas penggunaan *video conference* berbasis *Skype* sudah baik pada PT. Delimax Indonesia; 2) Efisiensi waktu perekrutan karyawan sudah baik pada PT. Delimax Indonesia. 3) Efektivitas penggunaan *video conference* berbasis *Skype* mempunyai pengaruh baik terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia.

### 3. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan angket atau kuesioner dilakukan pada saat perekrutan karyawan sedang berlangsung di PT. Delimax Indonesia, yang menjadi responden penelitian ini adalah pelamar atau calon karyawan yang masuk daftar rekrut PT. Delimax Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya. Jumlah kuesioner yang disebar oleh peneliti berjumlah 200 (dua ratus) kuesioner dengan pendahuluan atau pra penelitian sebanyak 50 (Lima puluh) kuesioner untuk mengetahui validitas, reliabilitas dan distribusi data.

Hasil penelitian yang akan dijabarkan oleh peneliti bersumber dari pengolahan data kuesioner yang telah disebar kemudian diisi dan dikembalikan oleh responden dengan jumlah 200 kuesioner. Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan alat bantu yaitu *software* SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20.

Metode penelitian yang digunakan dalam pengolahan data kuesioner disesuaikan dengan penjabaran yang ada pada bab sebelumnya yang terdiri dari uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas data, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov, uji pengaruh yang meliputi uji regresi linier berganda, uji signifikansi koefisien korelasi atau biasa disebut dengan uji t dan uji determinasi.

Analisis deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian, hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS versi 20 menghasilkan analisis deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas *Video Conference* (X1)

Var	Pernyataan	Ss	S	N	Ts	Sts	Jumlah skor	Skor pernyataan	
		5	4	3	2	1		Total	%
X1.1	Tahap interview karyawan menggunakan <i>video conference</i> lebih baik dari pada bertatap muka secara langsung	90,00	36,00	74,00	-	-	200,00	816,00	4,68 %
X1.2	Dengan menggunakan <i>video conference</i> , interview karyawan	98,00	42,00	60,00	-	-	200,00	838,00	4,81 %

	lebih mudah dan optimal walau berada di dua tempat yang berbeda								
X1.3	Tahap interview karyawan menggunakan <i>video conference</i> berbasis <i>Skype</i> mudah untuk dilaksanakan	60,00	30,00	110,00	-	-	200,00	750,00	4,30%
X1.4	<i>Video conference Skype</i> bisa digunakan dengan media apa saja seperti komputer, laptop bahkan <i>smartphone</i> .	76,00	74,00	50,00	-	-	200,00	826,00	4,74%
X1.5	Interview menggunakan <i>video conference</i> berbasis <i>Skype</i> meningkatkan minat terhadap pekerjaan yang ditawarkan	98,00	80,00	22,00	-	-	200,00	876,00	5,03%
X1.	Kemudaha	110,0	32,00		-	-	200,0	852,00	4,89

6	n dalam interview meningkatkan minat untuk melamar perusahaan	0		58,00			0		%
X1.7	Sdm lebih banyak tersaring dengan menggunakan <i>video conference</i> berbasis <i>Skype</i> dalam interview	46,00	78,00	76,00	-	-	200,00	770,00	4,42 %
X1.8	<i>Video conference</i> berbasis <i>Skype</i> mempermudah penyeleksian sdm yang masuk	62,00	66,00	72,00	-	-	200,00	790,00	4,53 %
X1.9	<i>Video conference</i> berbasis <i>Skype</i> lebih baik dari segi performance dibandingkan dengan aplikasi sejenisnya	72,00	46,00	78,00	4,00	-	200,00	786,00	4,51 %
X1.10	<i>Video conference</i> berbasis <i>Skype</i> menyediakan	62,00	60,00	76,00	2,00	-	200,00	782,00	4,49 %



	an fitur yang lebih beragam tapi tetap stabil dalam hal koneksi								
X1.11	<i>Video conference</i> berbasis <i>Skype</i> mudah untuk digunakan	60,00	78,00	58,00	4,00	-	200,00	794,00	4,56 %
X1.12	<i>Video conference</i> berbasis <i>Skype</i> memiliki desain antar muka yang simpel dan familiar bagi pengguna	86,00	58,00	54,00	2,00	-	200,00	828,00	4,75 %
X1.13	Aplikasi <i>Skype</i> mempunyai perlindungan yang lebih baik dari segi keamanan dibandingkan dengan aplikasi sejenis	56,00	76,00	68,00	-	-	200,00	788,00	4,52 %
X1.14	Enkripsi data yang digunakan <i>Skype</i> mampu memberikan rasa aman	50,00	78,00	72,00	-	-	200,00	778,00	4,46 %

	bagi para pengguna								
X1.15	Kualitas <i>video conference</i> berbasis <i>Skype</i> paling baik dan stabil dibandingkan aplikasi sejenis	74,00	76,00	50,00	-	-	200,00	824,00	4,73 %
X1.16	Sebagai <i>free software Skype</i> mampu memberikan kualitas yang sama dengan aplikasi berbayar	24,00	72,00	100,00	4,00	-	200,00	716,00	4,11 %
X1.17	Nilai lebih yang diberikan oleh <i>Skype</i> adalah aplikasi ini gratis, mudah ditemukan di internet serta mudah digunakan	57,00	68,00	75,00	-	-	200,00	782,00	4,49 %
X1.18	<i>Skype</i> dapat digunakan dimana saja dengan perangkat apa saja, misalnya pc, laptop	49,00	81,00	70,00	-	-	200,00	779,00	4,47 %

	ataupun <i>smartphone</i>								
X1.19	<i>Video conference</i> berbasis <i>Skype</i> memiliki koneksi stabil dan tidak putus	39,00	70,00	84,00	7,00	-	200,00	741,00	4,25 %
X1.20	<i>Video conference</i> berbasis <i>Skype</i> memiliki teknologi terbaik dibidangnya	33,00	89,00	77,00	1,00	-	200,00	754,00	4,33 %
X1.21	<i>Skype</i> memiliki menu dan program yang mudah untuk dikonfigurasi	59,00	70,00	70,00	1,00	-	200,00	787,00	4,52 %
X1.22	<i>Skype user friendly</i> dan simpel dalam pengaturan programnya	35,00	100,00	65,00	-	-	200,00	770,00	4,42 %
Jumlah		1.396,00	1.460,00	1.519,00	25,00	-	4.400,00	17.427,00	
Persentase		31,73 %	33,18 %	34,52 %	0,57 %	0,00 %	100%	22.000,00	100 %
Rata-rata variabel								792,14	79,21 %

*Sumber: Data Primer, Diolah 2014*

Berdasarkan tabel dari 200 (dua ratus) responden yang diambil sebagai sampel, dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel X1 dalam penelitian ini yaitu efektivitas

*video conference* dipersepsikan **baik**, dengan jumlah skor rata – rata variabel 792,14 dimana skor tersebut termasuk kedalam rentang kelas 681 – 840 dengan kriteria baik sesuai dengan tabel sebelumnya. Pada tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa skor tertinggi adalah 876 dengan pernyataan interview menggunakan *video conference* berbasis *Skype* meningkatkan minat terhadap pekerjaan yang ditawarkan dan skor terendah dengan nilai 716 dengan pernyataan sebagai *free software Skype* mampu memberikan kualitas yang sama dengan aplikasi berbayar.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Va r	Pernyata an	Ss	S	N	Ts	Sts	Juml ah skor	Skor pernyataan	
		5	4	3	2	1		Total	%
X2 .1	Karyawa n sudah memiliki pengalam an bekerja	72	70	58	0	0	200	814	16.81 %
X2 .2	Pendidik an karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan sekarang	56	83	61	0	0	200	795	16.42 %
X2 .3	Karyawa n mendapat kan pelatihan	85	63	50	2	0	200	831	17.16 %
X2 .4	Karyawa n mendapat kan pengakua n sebagai karyawan yang baik	86	46	67	1	0	200	817	16.87 %
X2 .5	Karyawa n jarang berhenti	53	73	72	2	0	200	777	16.04 %
X2 .6	Karyawa n	74	62	63	1	0	200	809	16.70 %

	melakukan pendekatan kepada pelanggan / customer								
Jumlah		426	397	371	6	0	1200	4843	
Persentase		35.50 %	33.08 %	30.92 %	0.50 %	0.00 %	100.00 %		
Rata-rata variabel								807.166667	80.717 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2014

Berdasarkan tabel maka dari 200 (dua ratus) responden yang diambil sebagai sampel, dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel X2 dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Karyawan dipersepsikan **baik**, dengan jumlah skor rata – rata variabel 807,167 dimana skor tersebut termasuk kedalam rentang kelas 681 – 840 dengan kriteria baik sesuai dengan tabel sebelumnya. Pada tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa skor tertinggi adalah 831 dengan pernyataan interview: “Karyawan mendapatkan pelatihan” dan skor terendah dengan nilai 777 dengan pernyataan “Karyawan jarang berhenti”.

**Tabel 3.** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efisiensi Waktu Perekrutan Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Ss	S	N	Ts	Sts	Jumlah skor	Skor pernyataan	
		5	4	3	2	1		Total	%
Y. 1	Video conference berbasis Skype mampu mengurangi biaya dalam perekrutan karyawan	65,00	68,00	66,00	1,00	-	200,00	797,00	16,67 %
Y. 2	Video conference berbasis Skype mempermudah	57,00	79,00	64,00	-	-	200,00	793,00	16,59 %

	dah dalam proses interview karyawan								
Y. 3	Dengan menggunakan <i>Skype</i> , perekrutan karyawan lebih efisien karena tidak perlu langsung bertatap muka	67,00	70,00	63,00	-	-	200,00	804,00	16,82 %
Y. 4	Penggunaan <i>Skype</i> dalam interview mempercepat proses perekrutan karyawan	32,00	95,00	73,00	-	-	200,00	759,00	15,88 %
Y. 5	Penggunaan <i>Skype</i> dalam interview mampu menyaring lebih banyak sdm untuk di pekerjaan	79,00	54,00	67,00	-	-	200,00	812,00	16,99 %
Y. 6	Penggunaan <i>Skype</i> merupakan salah satu metode penarikan karyawan yang efektif untuk	73,00	69,00	58,00	-	-	200,00	815,00	17,05 %

	mendapatk an kualitas sdm yang terbaik								
Jumlah		373,0 0	435,0 0	391,0 0	1,00	-	1.200, 00	4.780, 00	
Persentase		31,08 %	36,25 %	32,58 %	0,08 %	0,00 %	100%	6.000, 00	100,00 %
Rata-rata variable								796,6 7	79,67 %

Sumber: Data Primer, Diolah 2014

Berdasarkan tabel maka dari 200 (dua ratus) responden yang diambil sebagai sampel, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Y dalam penelitian ini yaitu variabel efisiensi waktu perekrutan karyawan (y) dipersepsikan baik, dengan jumlah skor rata – rata variabel 796,67 dimana skor tersebut termasuk kedalam rentang kelas 681 – 840 dengan kriteria baik sesuai dengan tabel sebelumnya. Pada tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa skor tertinggi adalah 815 dengan pernyataan penggunaan Skype merupakan salah satu metode penarikan karyawan yang efektif untuk mendapatkan kualitas sdm yang terbaik dan skor terendah dengan nilai 759 dengan pernyataan penggunaan Skype dalam interview mempercepat proses perekrutan karyawan.

Setelah analisis deskriptif selesai dilaksanakan, pengolahan data selanjutnya yang harus dilakukan adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas data yang dijabarkan sebagai berikut:

Uji validitas data dilakukan untuk mengukur tingkat keandalan atau kesahihan item – item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner sehingga digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya. Pada tabel berikut ini dijabarkan hasil uji validitas masing – masing variabel penelitian yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas efektivitas *video conference* (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas *Video Conference* (X1)

No	Variabel Efektivitas <i>Video Conference</i> (X1)	Koefisien Korelasi	Standart	Keterangan
1	X1.1	0,683	<b>0,3</b>	Valid
2	X1.2	0,719	<b>0,3</b>	Valid
3	X1.3	0,555	<b>0,3</b>	Valid
4	X1.4	0,702	<b>0,3</b>	Valid
5	X1.5	0,752	<b>0,3</b>	Valid
6	X1.6	0,637	<b>0,3</b>	Valid
7	X1.7	0,640	<b>0,3</b>	Valid
8	X1.8	0,505	<b>0,3</b>	Valid
9	X1.9	0,625	<b>0,3</b>	Valid

10	X1.10	0,470	<b>0,3</b>	Valid
11	X1.11	0,520	<b>0,3</b>	Valid
12	X1.12	0,667	<b>0,3</b>	Valid
13	X1.13	0,501	<b>0,3</b>	Valid
14	X1.14	0,643	<b>0,3</b>	Valid
15	X1.15	0,651	<b>0,3</b>	Valid
16	X1.16	0,379	<b>0,3</b>	Valid
17	X1.17	0,623	<b>0,3</b>	Valid
18	X1.18	0,499	<b>0,3</b>	Valid
19	X1.19	0,398	<b>0,3</b>	Valid
20	X1.20	0,554	<b>0,3</b>	Valid
21	X1.21	0,522	<b>0,3</b>	Valid
22	X1.22	0,633	<b>0,3</b>	Valid

*Sumber: Data Primer, Diolah 2014*

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel dan dengan menggunakan acuan penilaian validitas item – item pengukur variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan **valid**. Sesuai dengan ketentuan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dimana setiap item harus memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,3$  dan semua item variabel efektivitas *video conference* (X1) memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,3$ .

## 2. Uji validitas Kompetensi Karyawan (X2)

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

No	Variabel Kompetensi Karyawan (X2)	Koefisien Korelasi	Standart	Keterangan
1	X2.1	0,421	<b>0,3</b>	Valid
2	X2.2	0,645	<b>0,3</b>	Valid
3	X2.3	0,746	<b>0,3</b>	Valid
4	X2.4	0,650	<b>0,3</b>	Valid
5	X2.5	0,507	<b>0,3</b>	Valid
6	X2.6	0,549	<b>0,3</b>	Valid

*Sumber: Data Primer, Diolah 2014*

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel dan dengan menggunakan acuan penilaian validitas item – item pengukur variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan **valid**. Sesuai dengan ketentuan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dimana setiap item harus memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,3$  dan semua item variabel Kompetensi Karyawan (x2) memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,3$ .

## 3. Uji validitas efisiensi waktu perekrutan karyawan (Y)



**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Efisiensi Waktu Perekrutan Karyawan (Y)

No	Variabel efisiensi waktu perekrutan karyawan (y)	Koefisien korelasi	Standart	Keterangan
1	Y.1	0,689	<b>0,3</b>	Valid
2	Y.2	0,689	<b>0,3</b>	Valid
3	Y.3	0,700	<b>0,3</b>	Valid
4	Y.4	0,386	<b>0,3</b>	Valid
5	Y.5	0,473	<b>0,3</b>	Valid
6	Y.6	0,519	<b>0,3</b>	Valid

*Sumber: Data Primer, Diolah 2014*

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel dan dengan menggunakan acuan penilaian validitas item – item pengukur variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan **valid**. Sesuai dengan ketentuan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dimana setiap item harus memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,3$  dan semua item variabel waktu perekrutan karyawan (y) memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,3$ . Uji reliabilitas data digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (wibowo 2012: 52).

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas *Video Conference* (X1)

**Reliability statistics**

Cronbach's alpha	N of items
.927	22

*Sumber : Olah Data Spss 2014*

Hasil pengolahan reliabilitas data atau instrumen penelitian pada variabel efektivitas *video conference* (X1) menghasilkan tingkat reliabilitas sebesar 0,927. Berdasarkan tabel pengukuran reliabilitas *cronbach alpha* nilai tersebut termasuk dalam kategori **sangat tinggi**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian tersebut layak untuk digunakan.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Karyawan (X2)

**Reliability statistics**

Cronbach's alpha	N of items
.819	6

*Sumber : Olah Data Spss 2014*

Hasil pengolahan reliabilitas data atau instrumen penelitian pada variabel Kompetensi Karyawan (X2) menghasilkan tingkat reliabilitas sebesar 0,819. Berdasarkan tabel pengukuran reliabilitas *cronbach alpha* nilai tersebut termasuk dalam kategori **sangat tinggi**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian tersebut layak untuk digunakan.

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas Efisiensi Waktu Perekrutan Karyawan (Y)

Reliability statistics	
Cronbach's alpha	N of items
.813	6

Sumber : Olah data SPSS 2014

Hasil pengolahan reliabilitas data atau instrumen penelitian pada variabel efisiensi waktu perekrutan karyawan (Y) menghasilkan tingkat reliabilitas sebesar 0,813 berdasarkan tabel pengukuran reliabilitas *cronbach alpha* nilai tersebut termasuk dalam kategori **sangat tinggi**. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian tersebut layak untuk digunakan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah instrument penelitian layak dijadikan alat ukur untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya dari populasi penelitian. Berikut rangkuman hasil uji reliabilitas berdasarkan *cronbach alpha*.

**Tabel 6.** Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah sampel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Standar	Keterangan	Kriteria
1.	Efektivitas <i>video conference</i> (x)	200	0,927	0,7	Reliabel	Sangat tinggi
2	Kompetensi Karyawan (X2)	200	0,819	0,7	Reliabel	Sangat tinggi
3	Efisiensi waktu perekrutan karyawan (y)	200	0,813	0,7	Relaiabel	Sangat tinggi

Sumber: Data Primer, Diolah 2014

### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.523 <sup>a</sup>	.274	.267		2.940	.828

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Olah Data Spss 2014

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah

kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (Adjusted R Square) 0.267 hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Efektivitas Penggunaan Video Conference Berbasis Skype berpengaruh 26,7% % terhadap dependen Efisiensi Waktu Perekrutan Karyawan (Y) dan sisanya 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.271	1.637		6.275	.000		
X1.TOTAL	.229	.039	.747	5.880	.000	.228	4.384
X2.TOTAL	-.262	.122	-.274	-2.154	.032	.228	4.384

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

**Sumber** : Olah Data Spss 2014

Hasil uji Regresi Linear berganda menunjukkan bahwa

Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 10,271 artinya jika nilai variabel *independent* (bebas) nol maka nilai variabel *dependen* (terikat) sebesar 10,271 dalam hal ini jika Nilai X1 dan X2 bernilai 0,00 (nol) maka nilai Y akan meningkat sebesar 10,271%

Persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$Y = 10,271 + 0,229 X1 - 0,262 X2$$

Pada hipotesis, dugaan sementara adalah Kompetensi Karyawan dan Efektivitas penggunaan *video conference* berbasis *Skype* mempunyai pengaruh terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia, demikian juga dari hasil temuan pada penelitian ini Kompetensi Karyawan dan Efektivitas penggunaan *video conference* berbasis *Skype* mempunyai pengaruh terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia.

**4. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti mengambil kesimpulan mengenai Kompetensi karyawan dan Efektivitas *video conference* berbasis *Skype* terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan (objek penelitian PT. Delimax Indonesia) adalah sebagai berikut:1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif maka peneliti menyimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan pada PT. Delimax Indonesia dipandang sudah memenuhi syarat; 2) Berdasarkan hasil analisis deskriptif maka peneliti menyimpulkan bahwa Efektivitas Video Conference pada PT. Delimax Indonesia dipandang sudah memenuhi syarat; 3) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, maka peneliti menyimpulkan efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia sudah baik; 4) Dapat disimpulkan bahwa efektivitas penggunaan *video conference* berbasis *Skype* mempunyai pengaruh terhadap efisiensi

waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia; 5) Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan mempunyai pengaruh terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia; 6) Dapat disimpulkan bahwa efektivitas penggunaan *video conference* berbasis *Skype* mempunyai pengaruh terhadap efisiensi waktu perekrutan karyawan pada PT. Delimax Indonesia

### Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta
- Gough, Michael. (2006). *Skype™ Me! From Single User To Small Enterprise And Beyond*, Syngress Publishing, Inc. Canada.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Bpfe. Yogyakarta
- Taylor, Ian. (2008). *Measuring competency for recruitment and development; Panduan Assessment center & metode seleksi*. Penerbit PPM. Jakarta Pusat
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Uppm Stim Ykpn. Yogyakarta.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2007). *Manajemen Publik*, Grasindo. Jakarta.
- Wibowo, Edi Agung (2012). *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*, Gava Media. Yogyakarta.