BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian berisi tentang pembahasan atau hasil akhir dari penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya.

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Karakteristik responden dapat dikategorikan menurut Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa kerja. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	20	64,5%
Laki-laki	11	35,5%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber : Data Hasil Kuesioner 2009.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, terdapat sebanyak 20 orang atau 64,5 % pegawai Bagian SDM adalah perempuan, dan sebanyak 11 orang atau 35,5% adalah laki-laki. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin pegawai adalah perempuan, karena jenis pekerjaan di bagian SDM bersifat administrasi sehingga tidak memerlukkan tenaga yang kuat.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

NO.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	≤25	7	22,5%
2.	26-35	0	0%
3.	36-45	14	45,2%
4.	46-50	9	29%
5.	51-54	1	3,3%
Jumlah		**31**	**100%**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2009.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan usia, terdapat sebanyak 7 orang atau 22,5 % pegawai Bagian SDM berusia ≤ 25 tahun, sebanyak 13 orang atau 45,2 % berusia antara 36-45 tahun, 9 orang atau 29 % berusia antara 46-50 tahun dan sebanyak 1 orang atau 3,3 % berusia antara 51-54 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia pegawai adalah antara 36-45 tahun, Karena pada saat perekrutan pegawai usianya berkisar antara 20-25 tahun dikarenakan ada peraturan batas maksimal usia 25 tahun terkecuali Sarjana.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkatan	Frekuensi	Persentase
SMA	19	61,3%
D1	1	3,2%
D3	8	25,8%
S1	2	6,5%
S2	1	3,2%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2009.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan, terdapat sebanyak 19 orang atau 61,3% pegawai Bagian SDM berpendidikan SMA, sebanyak 1 orang atau 3,2 % D1, 8 orang atau 25,8% D3, 2 orang atau 6,5 % S1 dan sebanyak 1 orang atau 3,2 % S2. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai berpendidikan SMA, karena pada saat perekrutan pegawai pendidikan minimal lulusan SMA.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

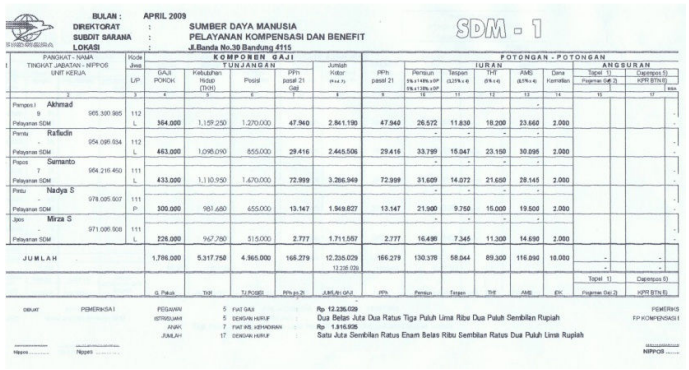
Uraian	Frekuensi	Persentase
0-15 tahun	8	25,8%
16-25 tahun	16	51,6%
26-35 tahun	6	19,4%
36- 50 tahun	1	3,2%
Jumlah	**31**	**100%**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2009.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan masa kerja, terdapat sebanyak 8 orang atau 25,8% pegawai Bagian SDM telah bekerja antara 0-15 tahun, sebanyak 16 orang atau 51,6% telah bekerja antara 16-25 tahun, 5 orang atau 19,4% telah bekerja antara 26-35 tahun dan sebanyak 1 orang atau 3,2% telah bekerja antara 36-50 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai telah mempunyai masa kerja antara 16-25 tahun, karena pengangkatan pegawai dilakukan pada tahun 1993.

4.1.2. Deskripsi Variabel Independen Sistem Informasi Penggajian (X).

Sistem Informasi Penggajian pada PT. Pos Indonesia menggunakan program excel, sistem ini sudah cukup baik untuk memenuhi kebutuhan akan pengolahan dan perhitungan gaji walaupun belum spesifik, karena sistem informasi mampu menghitung angka dengan formulasi-formulasi yang tersedia. Dengan begitu proses peghitungan gaji akan lebih cepat dibandingkan dengan manual atau menggunakan kalkulator. Berikut adalah contoh dari tampilan sistem informasi yang digunakan di bagian pelayanan SDM PT. Pos Indonesia :



BULAN : APRIL 2009
DIREKTORAT : SUMBER DAYA MANUSIA
SUBDIT SARANA : PELAYANAN KOMPENSASI DAN BENEFIT
LOKASI : Jl.Banda No.30 Bandung 4115

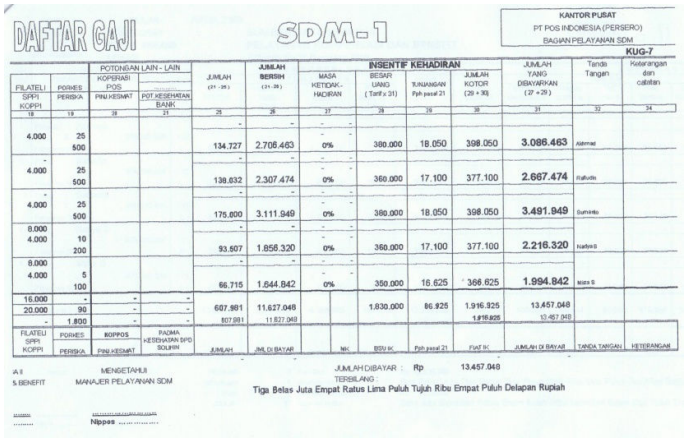
SDM - 1

PANGKAT - NAMA / TINGKAT JABATAN - NIPPOS / UNIT KERJA	Kode Jns	KOMPONEN GAJI					POTONGAN - POTONGAN						
		TUNJANGAN					IURAN				ANGSURAN		
	L/P	GAJI POKOK	Kebutuhan Hidup (THR)	Posisi	PPh pasal 21 Gaji	Jumlah Kotor (4+5+7)	PPh pasal 21	Pensiun (3,25% x 4 + 2,25% x UP)	Tabapen (2,25% x 4)	THT (5% x 4)	AMS (0,5% x 4)	Dana Kematian	Tabel 1) Koperasi (Sd 3)	Dapenpos 5) KPRI BTN 6)
3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16 / 17
Penpos I 9 Akhmad 965.300.965	112													
Pelayanan SDM	L	364.000	1.157.250	1.270.000	47.940	2.841.190	47.940	26.572	11.830	18.200	23.660	2.000		
Penta - Rafiadin 954.096.634	112							-	-	-	-			
Pelayanan SDM	L	463.000	1.098.090	555.000	29.416	2.445.506	29.416	33.799	15.047	23.150	30.895	2.000		
Pepos 7 Semanto 964.216.450	111							-	-	-	-			
Pelayanan SDM	L	433.000	1.110.950	1.470.000	72.999	3.286.949	72.999	31.609	14.072	21.650	28.145	2.000		
Pesu Nadya S 978.095.907	111							-	-	-	-			
Pelayanan SDM	P	300.000	987.480	655.000	13.147	1.969.627	13.147	21.900	9.750	15.000	19.500	2.000		
Jpos Mirza S 971.096.908	111							-	-	-	-			
Pelayanan SDM	L	226.000	967.750	515.000	2.777	1.711.557	2.777	16.498	7.345	11.300	14.690	2.000		
JUMLAH		1.786.000	5.317.750	4.965.000	165.279	12.235.029 12.236.029	166.279	130.378	58.044	89.300	116.890	10.000	- -	- -
													Tabel 1)	Dapenpos 5)
DIBUAT PEMERIKSA I		G. Pokok	THR	TUNJSEM	PPh ps 21	JUMLAH GAJI	PPh	Pensiun	Tabapen	THT	AMS	IDK	Koperasi (Sd 3)	KPRI BTN 6)

PEGAWAI 5 Fiat GAJI : Rp. 12.236.029
ISTRI/SUAMI 5 DENGAN HURUF : Dua Belas Juta Dua Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Dua Puluh Sembilan Rupiah
ANAK 7 Fiat IKS. KEHADIRAN : Rp. 1.916.925
JUMLAH 17 DENGAN HURUF : Satu Juta Sembilan Ratus Enam Belas Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Lima Rupiah

PEMERIKS
FP KOMPENSASI
NIPPOS .....

Nippos ..... Nippos .....



DAFTAR GAJI

SDM-1

KANTOR PUSAT
PT POS INDONESIA (PERSERO)
BAGIAN PELAYANAN SDM
KUG-7

POTONGAN LAIN - LAIN				JUMLAH	JUMLAH BERSIH	INSENTIF KEHADIRAN				JUMLAH YANG DIBAYARKAN	Tandi Tangan	Keterangan dan cabitan
FILATELI SPPI KOPPI	PORMES PERBIKA	KOPERASI POS PIN/KESMAT	POT.KESEHATAN BANK	(21 - 25)	(21 - 26)	MASA KETIDAK-HADIRAN	BESAR UANG (Tarif x 31)	TUNJANGAN Pph pasal 21	JUMLAH KOTOR (29 + 30)	(27 + 29)		
18	19	20	21	25	26	27	29	30	31	32	33	34
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
4.000	25 500			134.727	2.708.463	0%	380.000	18.050	398.050	3.086.463	Akhmad	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
4.000	25 500			138.632	2.307.474	0%	360.000	17.100	377.100	2.667.474	Rafiadin	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
4.000	25 500			175.000	3.111.949	0%	380.000	18.050	398.050	3.491.949	Semanto	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
8.000 4.000	10 200			93.507	1.856.320	0%	360.000	17.100	377.100	2.216.320	Nadya S	
8.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
4.000	5 100			66.715	1.544.842	0%	350.000	16.625	366.625	1.994.842	Mirza S	
16.000	-	-	-	607.981	11.627.046		1.830.000	86.925	1.916.925	13.457.048		
20.000	90	-	-						1.916.925			
1.800	-	-	-	607.981	11.627.040					13.457.048		
FILATELI SPPI KOPPI	PORMES PERBIKA	KOPPOS PIN/KESMAT	PADMA KESEHATAN BPD SOLVIN	JUMLAH	JML DI BAYAR	NK	BSN IK	Pph pasal 21	FIAT IK	JUMLAH DI BAYAR	TANDA TANGAN	KETERANGAN

A II MENGETAHUI
5 BENEFIT MANAJER PELAYANAN SDM

JUMLAH DIBAYAR : Rp 13.457.048
TERBILANG :
Tiga Belas Juta Empat Ratus Lima Puluh Tujuh Ribu Empat Puluh Delapan Rupiah

Nippos .....

Gambar 4.1
Tampilan Sistem Penggajian

Form tersebut terdiri dari data pegawai yang terdiri dari nama, NIP, jabatan, unit kerja dan jenis kelamin. Sedangkan pada komponen gaji terdiri dari tunjangan-tunjangan yaitu gaji pokok, tunjangan kebutuhan hidup, posisi dan pph. Pada potongan terdiri dari pph, pensiun, taspen, tht, AMS, dana kematian dan potongan lain-lain. Pada insentif kehadiran terdiri dari masa ketidak hadiran, tunjangan.

Dalam menetapkan Gaji pegawai di PT. Pos Indonesia, untuk setiap bulannya dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap-tahap tersebut seperti diuraikan dibawah ini :

1. Untuk setiap bulan para pelaksana pembuat daftar gaji meng-up dating data tentang penggajian apabila ada perubahan yang tentunya akan berpengaruh terhadap besarnya gaji setiap pegawai, diantaranya:
   a. Pengangkatan sebagai pegawai.
   b. Pindahan dari kantor lain.
   c. Pindahan dari sub Bagian lain.
   d. Pindah dari bagian lain.
   e. Berhenti bekerja karena Pensiun/meninggal dunia.
   f. Pindah ke kantor lain.
   g. Naik atau turun gaji/pangkat.
   h. Nikah/cerai.
   i. Bertambah/berkurangnya tanggungan keluarga.
   j. Menjalani cuti diluar tanggungan Perusahaan/Negara atau masa diluar jabatan sesungguhnya.

k. Diberhentikan sementara (diskors) atau diberhentikan dengan hak uang tunggu.

2. Data-data yang masuk tersebut di-entry dalam kartu gaji (KUG-1) atau data pegawai sekaligus sebagai dasar untuk pencetakan (Printout) daftar gaji (KUG-1).
3. Pelaksana pembuat daftar gaji akan mencetak daftar gaji yang dibuat berdasarkan lokasi dimana pegawai tersebut berada untuk setiap direktorat, dimana disusun berdasarkan golongan dan diberi nomor khusus setiap daftar gaji untuk mempermudah pemeriksaan dan pencarian data.
4. Daftar gaji yang sudah dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan telah ditandatangani diserahkan kepada Pemeriksa 1 dimana tugasnya adalah memeriksa tentang keakuratan daftar gaji yang dibuat pelaksana, baik keakuratan perhitungannya, penetapan pangkat, susunan keluarga, dan lain-lain.
5. Setelah daftar gaji diperiksa dan telah dinyatakan akurat serta sudah ditanda tangani pemeriksa 1, lalu daftar gaji tersebut diserahkan ke Kepala Seksi (FP) untuk pemeriksaan tahap 2.
6. Daftar gaji yang telah dinyatakan akurat pada tahap ke 2, kemudian diserahkan ke Asisten Manajer untuk pemeriksaan tahap 3.
7. Bagian kompensasi dan benefit akan membuatkan rekap gaji yang dilaksanakan oleh bagian rekap khusus.
8. Rekap gaji tersebut diserahkan ke setiap Juru Bayar untuk masing – masing Direktorat. Setiap Juru bayar akan mencatat besarnya jumlah gaji yang dibayarkan untuk masing – masing pegawai.

9. Juru bayar merekap jumlah total biaya gaji dan membuat daftar transfer untuk pembayaran gaji melalui transfer.
10. Setiap juru bayar mencocokan hasil rekap gaji dengan jumlah rekap yang dibuat oleh bagian khusus rekap gaji. Jika cocok bagian rekap khusus akan membuatkan Surat Perintah Bayar (SPB) yang ditujukan ke bagian Pengelolaan kas.
11. SPB tersebut ditanda tangani oleh Manajer Pembinaan SDM dan Direktur SDM.
12. SPB tersebut dikirim ke Bagian akuntansi untuk pembukuan dan ditanda tangani oleh Manajer Akuntansi dan General Manajer Pengendalian keuangan, kemudian SPB tersebut dikirim ke Direktur Keuangan sebagai fiatur (yang mensyahkan pengeluaran uang/pembayaran).
13. Bagian Pengelolaan kas selaku bendahara menerbitkan cek sebesar permintaan dan cek tersebut ditanda tangani oleh Asisten Manajer Pengelolaan Kas (Lokas2). Kemudian cek tersebut diserahkan ke Sub bagian Pelayanan Kompensasi & Benefit.
14. Sub bagian Pelayanan Kompensasi & Benefit meng-uangkan cek tersebut ke bank, kemudian didistribusikan ke setiap juru bayar.
15. Juru bayar memberikan uang gaji kepada pegawai beserta slip gaji.
16. Setiap pegawai yang telah menerima gaji menandatangani daftar gaji sebagai bukti bahwa gajinya sudah diterima.
17. Daftar gaji yang telah ditandatangani oleh pegawai diserahkan oleh Sub bagian Pelayanan Kompensasi & Benefit kepada Sub Bagian Pengelolaan kas.

18. Sub Bagian Pengelolaan kas membuat catatan sebagai data historis dan melakukan pembukuan ke dalam buku kas A, kemudian Sub Bagian Pengelolaan kas membuat laporan pengeluaran kas dan mencetak laporan tersebut yang selanjutnya diserahkan ke Bagian Akuntansi.

Untuk lebih jelas, sistem yang sedang berjalan dapat dilihat dari flowmap sistem informasi penggajian (terlampir).

Deskripsi Variabel Independen (Sistem Informasi Penggajian Pegawai) diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden. Skor tersebut diperoleh dengan memberikan angket yang berisi pertanyaan tentang Sistem Informasi Penggajian dan Kinerja Pegawai. Pertanyaan yang mewakili Sistem Informasi Penggajian adalah nomor 1 sampai dengan nomor 8. Penilaian tanggapan terhadap Variabel independen (Sistem Informasi Penggajian Pegawai) dapat dihitung dengan rumus 3.4 sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ Ideal} \text{ x } 100\%$$

$$= \frac{797}{5x8x31} \text{ x } 100\%$$

$$= 64{,}2\%$$

Keterangan :

Skor aktual = Jawaban seluruh responden

Skor Ideal = Skor /nilai tertinggi /semua responden diasumsikan memilih jawaban tertinggi

Responden memberi tanggapan kepada keseluruhan Variabel Independen (Sistem Informasi Penggajian Pegawai) yaitu sebanyak 64,2%. Angka tersebut jika dilihat pada tabel skor berada pada kategori kuat.

Tabel 4.5

Pengkategorian Skor Jawaban

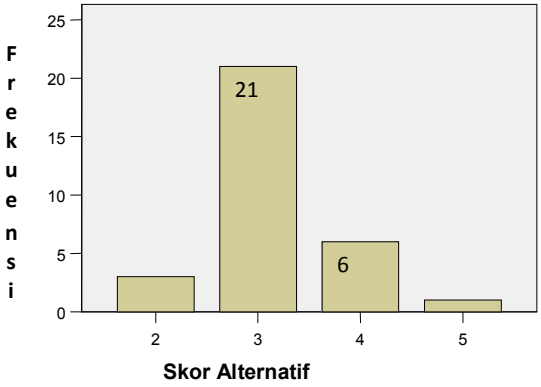
Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
0% - 20%	Sangat lemah
21% - 40%	Lemah
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Kuat
81% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2003 : 41)

Sedangkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari masing-masing variabel akan dibahas sebagai berikut.

a. Tanggapan responden terhadap indikator Keakuratan.

Tanggapan responden terhadap indikator keakuratan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 4.2

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keakuratan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa sistem informasi penggajian selalu menghasilkan data hasil

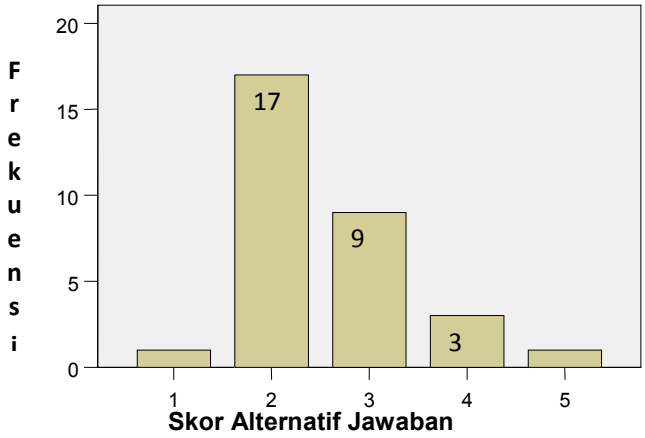
olahan atau perhitungan yang akurat adalah 0 orang atau tidak ada yang memberikan skor 1, 3 responden yang memberi skor 2, 21 responden yang memberi skor 3, 6 responden yang memberi skor 4, dan 1 responden yang memberi skor 5. Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 21 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,16, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.

Tabel 4.6

Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : diadaptasi dari skor kategori skala Likert



Gambar 4.3

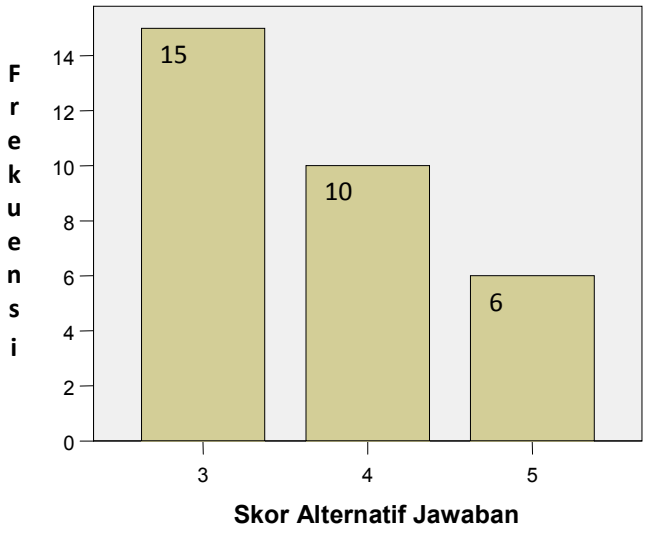
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keakuratan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa sistem informasi penggajian selalu menghasilkan informasi yang benar adalah 1 responden yang memberikan skor 1, 17 responden yang memberi skor 2, 9 responden yang memberi skor 3, 3 responden yang memberi skor 4, dan 1 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 2, yaitu sebanyak 17 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 2,55, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 1,80 – 2,59 atau berada pada kategori tidak baik.

b. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kehandalan.

Tanggapan responden terhadap indikator keakuratan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

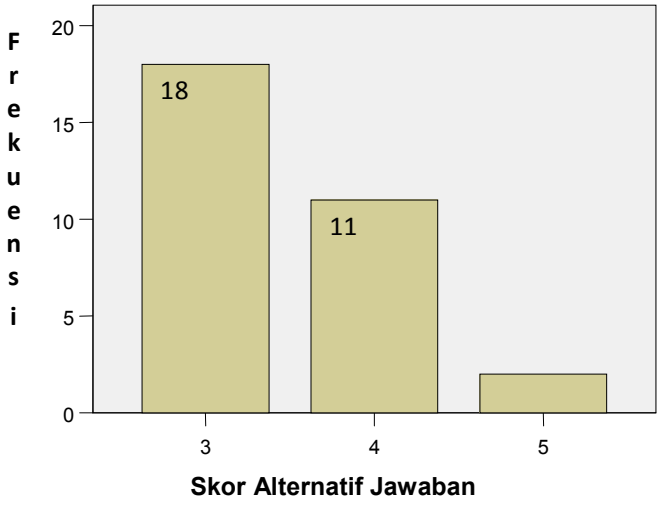


Gambar 4.4

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kehandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa sistem informasi penggajian dapat mengefektifkan waktu dalam mengolah data adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 0 responden atau tidak ada yang memberi skor 2, 15 responden yang memberi skor 3, 10 responden yang memberi skor 4, dan 6 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 15 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,71, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.



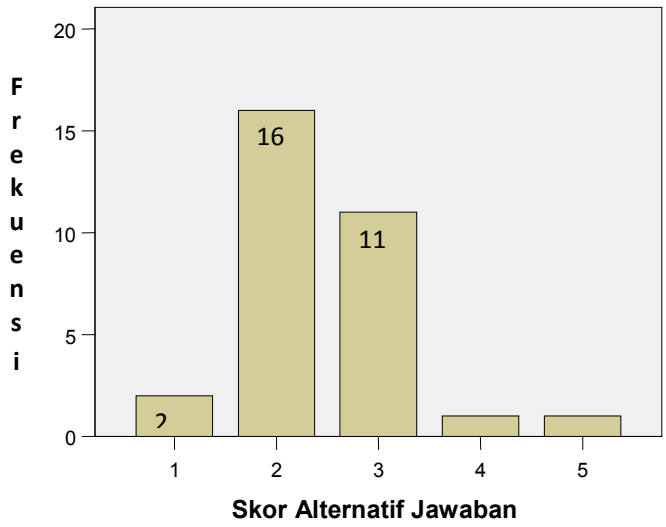
Gambar 4.5

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kehandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa sistem informasi penggajian dapat membantu dalam proses

penggajian adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 0 responden atau tidak ada yang memberi skor 2, 18 responden yang memberi skor 3, 11 responden yang memberi skor 4, dan 2 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 18 orang atau 58,1% dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,48, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.

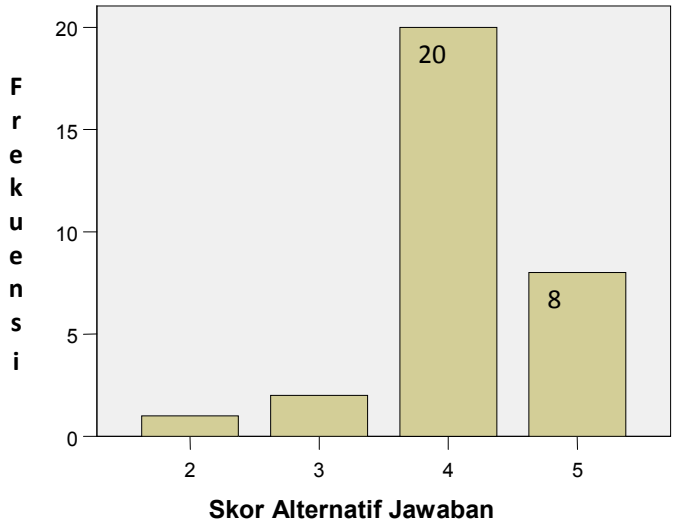


Gambar 4.6

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kehandalan

Diagram diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa pegawai dapat menggunakan menu-menu pada sistem adalah 2 responden yang memberikan skor 1, 16 responden yang memberi skor 2, 11 responden yang memberi skor 3, 1 responden yang memberi skor 4, dan 1 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 2, yaitu sebanyak 16 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 2,45, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 1,80 – 2,59 atau berada pada kategori tidak baik.



Gambar 4.7
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kehandalan

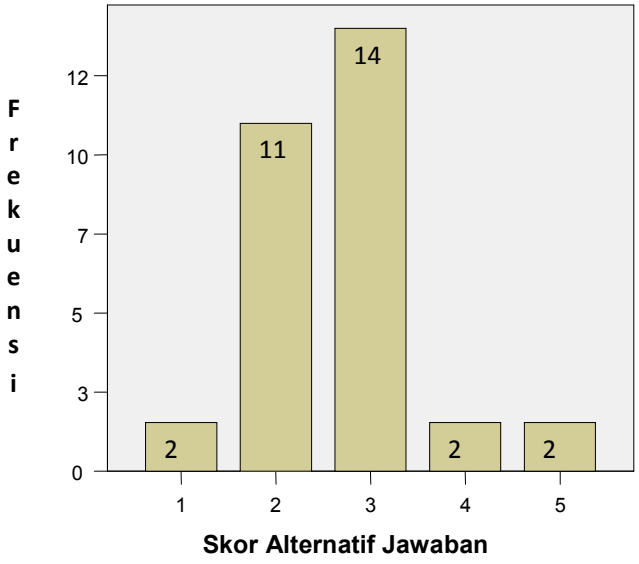
Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa sistem informasi penggajian dapat menghabiskan banyak waktu dalam penggunaannya adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 2 responden yang memberi skor 3, 20 responden yang memberi skor 4, dan 8 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 4, yaitu sebanyak 20 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 4,13, dan apabila dikonsultasikan dengan

skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.

c. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keamanan Akses.

Tanggapan responden terhadap indikator keamanan akses dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



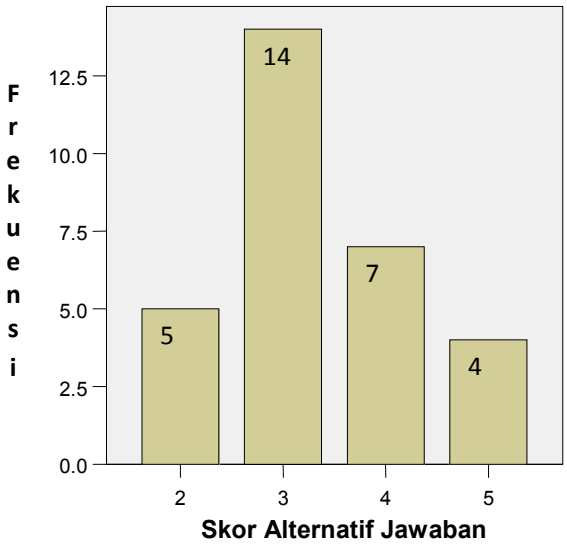
Gambar 4.8

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keamanan Akses

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa sistem informasi penggajian telah memberikan keamanan dalam menyimpan dan mencari data adalah 2 responden yang memberikan skor 1, 11 responden yang memberi skor 2, 14 responden yang memberi skor 3, 2 responden yang memberi skor 4, dan 2 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 14 responden dari seluruh

responden. Skor rata-ratanya sebesar 2,71, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.



Gambar 4.9

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keamanan Akses

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa untuk mengakses sistem informasi penggajian user harus mempunyai password adalah 0 orang atau tidak ada yang memberikan skor 1, 5 responden yang memberi skor 2, 14 responden yang memberi skor 3, 7 responden yang memberi skor 4, dan 4 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 14 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,29, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.

4.1.3. Deskripsi Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y).

Deskripsi Variabel Y diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden. Skor tersebut diperoleh dengan memberikan angket yang berisi pertanyaan tentang Sistem Informasi Penggajian dan Kinerja Pegawai. Pertanyaan yang mewakili Kinerja Pegawai adalah nomor 9 sampai dengan 20. Penilaian tanggapan terhadap Variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dihitung dengan rumus 3.4 beriukut :

$$\text{Skor Total} = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ Ideal} \text{ x } 100\%$$

$$= \frac{1237}{5x12x31} \text{ x } 100\%$$

$$= 66{,}5\%$$

Keterangan :

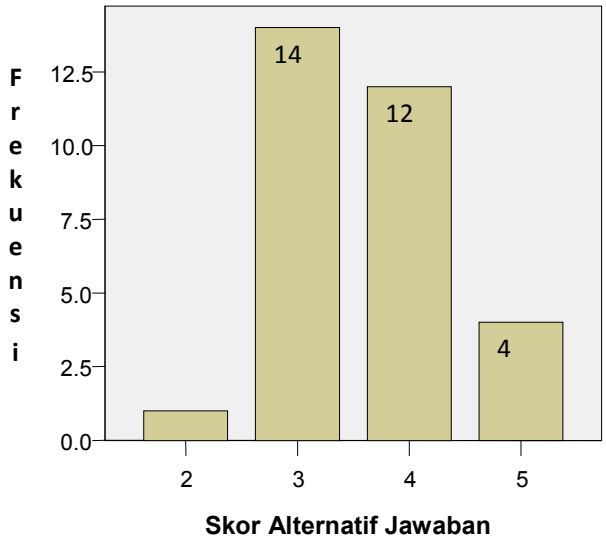
Skor aktual = Jawaban seluruh responden

Skor Ideal = Skor /nilai tertinggi /semua responden diasumsikan memilih jawaban tertinggi

Responden memberi tanggapan kepada keseluruhan Variabel dependen (Kinerja Pegawai) yaitu sebanyak 66,5% . Angka tersebut jika dilihat pada tabel 4.5 berada pada kategori kuat.

a. Tanggapan responden terhadap indikator Kualitas.

Tanggapan responden terhadap indikator Kualitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

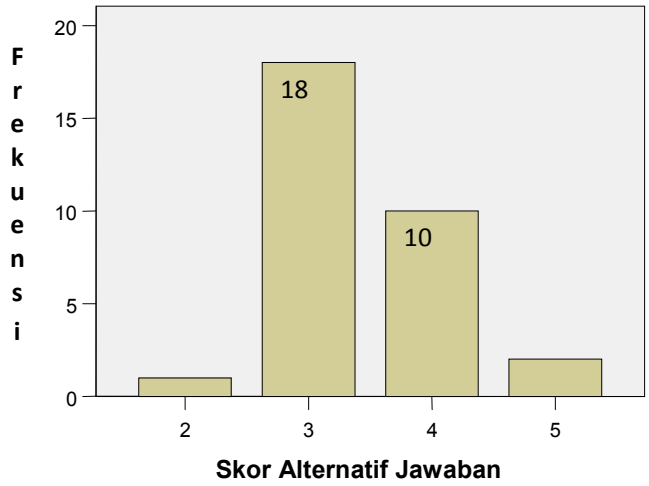


Gambar 4.10

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kualitas

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa setiap pekerjaan selalu diperiksa kembali sebelum diserahkan ke atasan adalah 0 orang atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 14 responden yang memberi skor 3, 12 responden yang memberi skor 4, dan 4 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 14 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,61, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.



Gambar 4.11

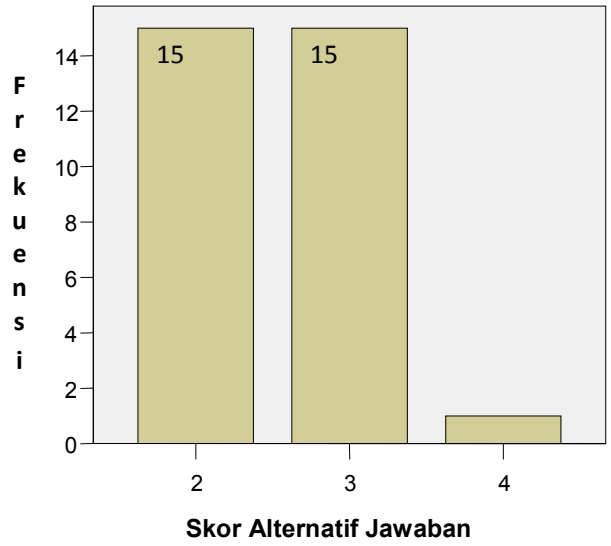
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kualitas

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa dokumen penting selalu di simpan dengan rapi adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 18 responden yang memberi skor 3, 10 responden yang memberi skor 4, dan 2 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 18 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,42, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.

b. Tanggapan responden terhadap indikator Kuantitas.

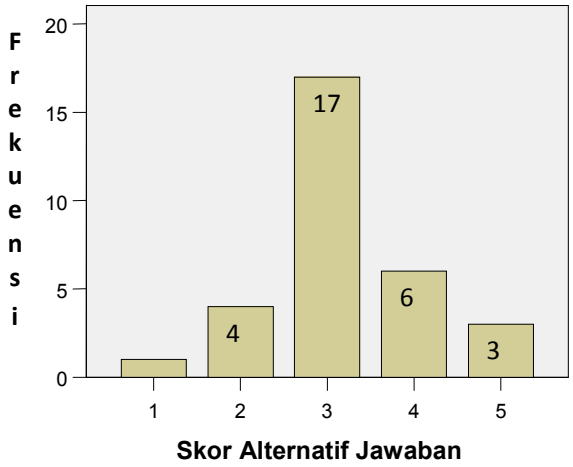
Tanggapan responden terhadap indikator Kuantitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 4.12
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kuantitas

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa jika telah menyelesaikan tugas akan mendapat pujian dari atasan adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 15 responden yang memberi skor 2, 15 responden yang memberi skor 3, 1 responden yang memberi skor 4, dan 0 responden atau tidak ada responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 2 dan 3, yaitu sebanyak 15 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 2,55, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 1,80 – 2,59 atau berada pada kategori tidak baik.



Gambar 4.13

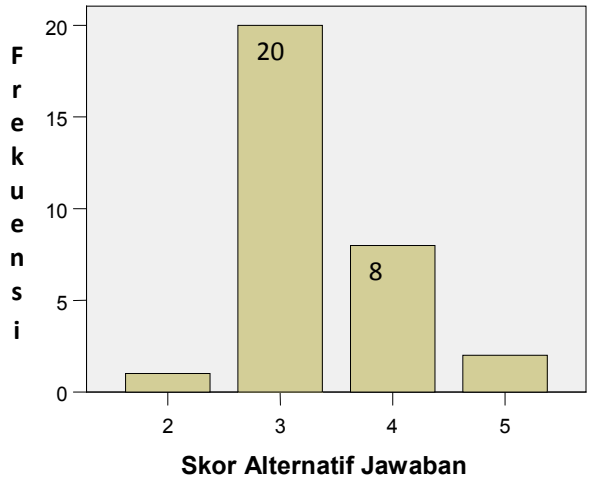
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Kuantitas

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa dengan fasilitas SI penggajian yang ada, jumlah pekerjaan yang diselesaikan mencapai target adalah 1 responden yang memberikan skor 1, 4 responden yang memberi skor 2, 17 responden yang memberi skor 3, 6 responden yang memberi skor 4, dan 3 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 17 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,19, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.

c. Tanggapan responden terhadap indikator Keandalan.

Tanggapan responden terhadap indikator Keandalan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

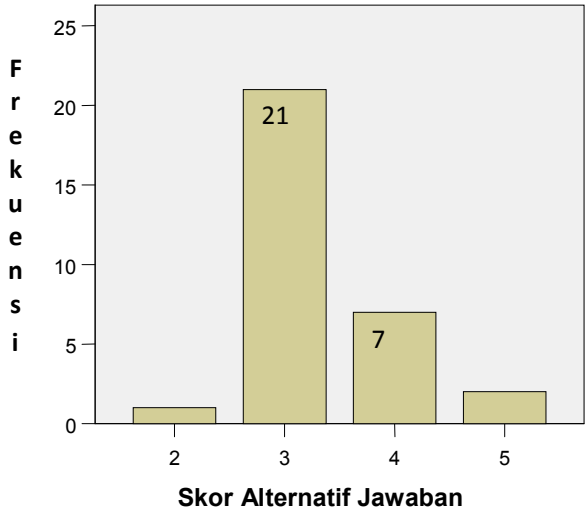


Gambar 4.14

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa kemampuan yang dimiliki bermanfaat dalam operasional pekerjaan adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 20 responden yang memberi skor 3, 8 responden yang memberi skor 4, dan 2 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 20 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,36, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.

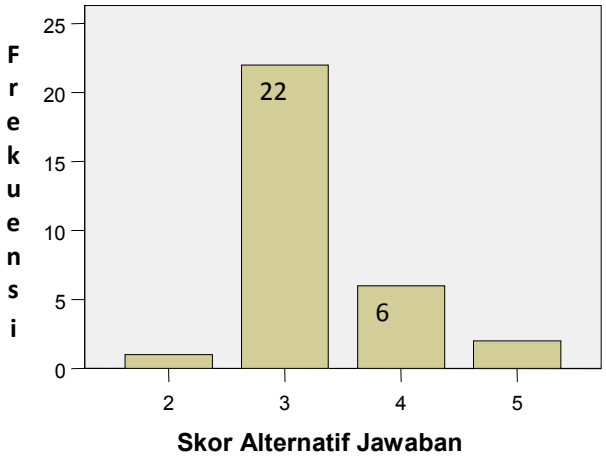


Gambar 4.15

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa setiap mendapat instruksi dari atasan selalu sigap adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 21 responden yang memberi skor 3, 7 responden yang memberi skor 4, dan 2 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 21 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,32, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.

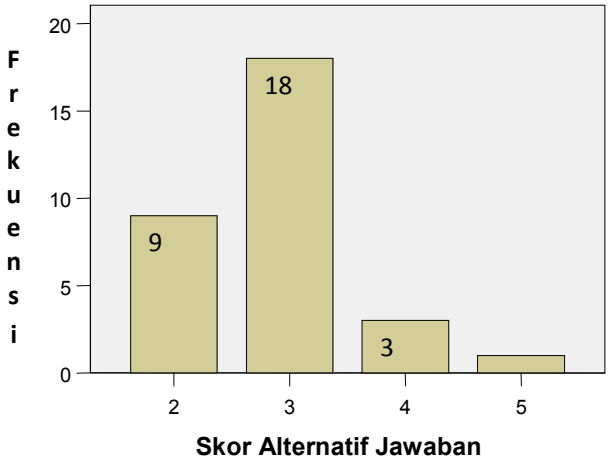


Gambar 4.16

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa perintah atasan tidak pernah ditunda adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 22 responden yang memberi skor 3, 6 responden yang memberi skor 4, dan 2 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 22 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,30, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.

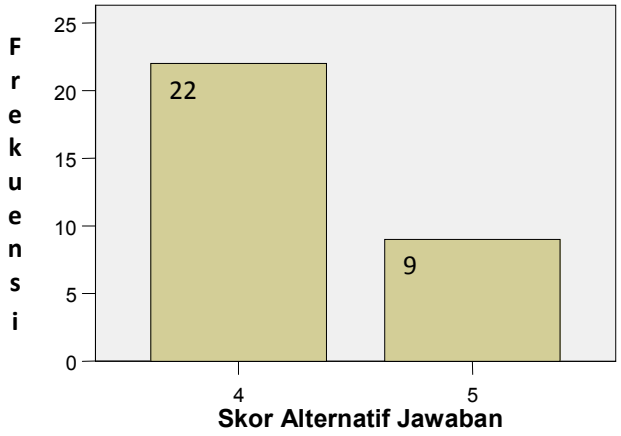


Gambar 4.17

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa selalu menyumbangkan ide pada perusahaan adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 9 responden yang memberi skor 2, 18 responden yang memberi skor 3, 3 responden yang memberi skor 4, dan 1 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 18 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 2,87, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.

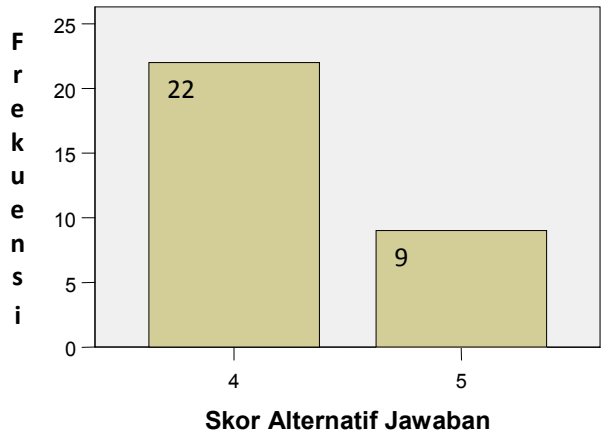


Gambar 4.18

Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa perintah atasan selalu ditunda adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 0 responden atau tidak ada responden yang memberi skor 2, 0 responden atau tidak ada responden yang memberi skor 3, 22 responden yang memberi skor 4, dan 9 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 4, yaitu sebanyak 22 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 4,29, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori sangat baik.



Gambar 4.19

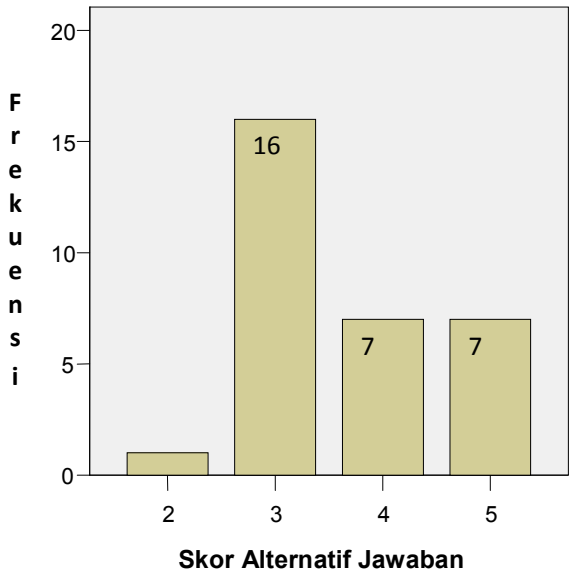
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Keandalan

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa responden tidak pernah berinisiatif menyumbangkan ide adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 0 responden atau tidak ada responden yang memberi skor 2, 0 responden atau tidak ada responden yang memberi skor 3, 22 responden yang memberi skor 4, dan 9 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 4, yaitu sebanyak 22 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 4,29, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 4,20 – 5,00 atau berada pada kategori sangat baik.

d. Tanggapan responden terhadap indikator Sikap.

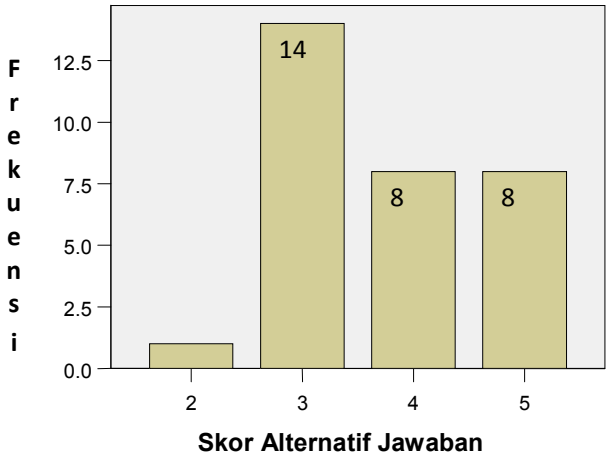
Tanggapan responden terhadap indikator sikap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 4.20
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Sikap

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa kemampuan bersosialisasi dengan lingkungan perusahaan berperan meningkatkan kinerja adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 16 responden yang memberi skor 3, 7 responden yang memberi skor 4, dan 7 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 16 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,64, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.



Gambar 4.21
Grafik Tanggapan Responden Terhadap Item Sikap

Diagram diatas menunjukkan jumlah responden yang menjawab pernyataan bahwa hubungan yang baik dengan perusahaan membuat aman dan dapat bekerja optimal adalah 0 responden atau tidak ada yang memberikan skor 1, 1 responden yang memberi skor 2, 14 responden yang memberi skor 3, 8 responden yang memberi skor 4, dan 8 responden yang memberi skor 5.

Skor jawaban responden untuk variabel sistem informasi penggajian terpusat pada alternatif jawaban skor 3, yaitu sebanyak 14 responden dari seluruh responden. Skor rata-ratanya sebesar 3,74, dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden (Tabel 4.7) angka sebesar itu berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik.

4.2. Hasil Pembahasan.

Hasil penelitian membahas tentang hasil akhir yang diperoleh dari penelitian, seperti hasil perhitungan validitas, reliabilitas, uji korelasi, regresi,

deteminasi, dan uji hipotesis. Adapun hasil penelitian akan dibahas selengkapnya sebagai berikut :

4.2.1. Hasil Uji Validitas.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, untuk mengetahui validitas item dari setiap pertanyaan, maka data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS 14, outputnya sebagai berikut :

Correlations

		Total Variabel Independen
Item.1	Pearson Correlation	.738(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.2	Pearson Correlation	.645(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.3	Pearson Correlation	.729(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.4	Pearson Correlation	.565(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	31
Item.5	Pearson Correlation	.500(**)
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	31
Item.6	Pearson Correlation	.663(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.7	Pearson Correlation	.747(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.8	Pearson Correlation	.632(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 4.22

Output uji validitas variabel independen (X)

Nilai validitas berdasarkan output diatas kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid. Selain menggunakan SPSS, juga dapat dicari nilai validitas dengan rumus 3.1 *product moment* sebagai berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{31.1902{,}720 - (85{,}884)(653{,}256)}{\sqrt{((31.261{,}468 - (85{,}884)^2)(31.14439{,}073 - (653{,}256)^2))}}$$

$$r_{xy} = \frac{58984{,}32 - 56104{,}238}{\sqrt{((8105{,}508 - 7376{,}061)(447611{,}263 - 426743{,}401))}}$$

$$r_{xy} = \frac{2880{,}082}{\sqrt{(729{,}447)(20867{,}862)}} = \frac{2880{,}082}{\sqrt{15221999{,}33}} = \frac{2880{,}082}{3901{,}538} = 0{,}738$$

Dari perhitungan di atas, maka diperoleh harga *r* untuk item No.1 adalah 0,738 dan dinyatakan bahwa item No.1 Valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk item selanjutnya yaitu item No.2 sampai 20 dengan menggunakan cara yang sama diperoleh harga seperti tampak pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X)

No.	r hitung	r kritis	Keterangan
1.	0,738	0,355	Valid
2.	0,645	0,355	Valid
3.	0,729	0,355	Valid
4.	0,565	0,355	Valid
5.	0,500	0,355	Valid
6.	0,663	0,355	Valid
7.	0,747	0,355	Valid
8.	0,632	0,355	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel independen pada penelitian ini sudah valid. Sedangkan untuk variabel

dependen (Y) dengan menggunakan cara dan rumus yang sama akan diperoleh hasil sebagai berikut :

Correlations

		Total.Variabel Dependen
Item.9	Pearson Correlation	.601(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.10	Pearson Correlation	.512(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	31
Item.11	Pearson Correlation	.833(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.12	Pearson Correlation	.690(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.13	Pearson Correlation	.795(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.14	Pearson Correlation	.759(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.15	Pearson Correlation	.775(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.16	Pearson Correlation	.850(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.17	Pearson Correlation	.911(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.18	Pearson Correlation	.898(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.19	Pearson Correlation	.615(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	31
Item.20	Pearson Correlation	.547(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	31

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 4.23

Output uji validitas variabel dependen (Y)

Nilai validitas berdasarkan output diatas kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel dependen (Y)

No.	r hitung	r kritis	Keterangan
9.	0,601	0,355	Valid
10.	0,512	0,355	Valid
11.	0,833	0,355	Valid
12.	0,690	0,355	Valid
13.	0,795	0,355	Valid
14.	0,759	0,355	Valid
15.	0,775	0,355	Valid
16.	0,850	0,355	Valid
17.	0,911	0,355	Valid
18.	0,898	0,355	Valid
19.	0,615	0,355	Valid
20.	0,547	0,355	Valid

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.

Untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, maka dalam penelitian ini, digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus 3.2 *alfa cronbach* berikut ini :

$$r_{11=\left[\frac{k}{k-1}\right]}\left[1-\frac{\sum\sigma b^2}{\sigma t^2}\right]$$

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.0729	22.438	4.73685	8

Gambar 4.24

Output Reliabilitas untuk variabel independen (X)

Dari gambar output spss diatas, diketahui reliabilitas dari variabel independen (X) adalah sebesar 0,807. Hasil reliabilitas tersebut kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan ketentuan jika r_{hitung} > dari r_{tabel} atau 0,807 > 0,355 instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Jika dihitung dengan rumus 3.2 adalah sebagai berikut :

$$r_{11=\left[\frac{8}{8-1}\right]}\left[1-\frac{6,589}{22,438}\right]$$

$$r_{11=\left[\frac{8}{7}\right]}[1-0,294]$$

= 1,143(1-0,294)

= 1,143 x 0,706 = 0,807

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh r_{hitung} sebesar 0,807, sedangkan r_{tabel} dengan dk = n-2 sebesar 0,355. Artinya r_{hitung} > dari r_{tabel} atau 0,807 > 0,355 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Sedangkan untuk variabel dependen (Y) outputnya sebagai berikut :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.8872	59.700	7.72661	12

Gambar 4.25

Output Reliabilitas untuk variabel dependen (Y)

Dari gambar output spss diatas, diketahui reliabilitas dari variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,923. Hasil reliabilitas tersebut kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan ketentuan jika r_{hitung} > dari r_{tabel} atau 0,923 > 0,355 instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Jika dihitung dengan rumus 3.2 adalah sebagai berikut :

$$r_{11=}\left[\frac{8}{8-1}\right]\left[1-\frac{9{,}210}{59{,}700}\right]$$

$$r_{11=}\left[\frac{8}{7}\right][1-0{,}154]$$

= 1,091(1-0,154)

= 1,091 x 0,846 = 0,923

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh r_{hitung} sebesar 0,923, sedangkan r_{tabel} dengan dk = n-2 sebesar 0,355. Artinya r_{hitung} > dari r_{tabel} atau 0,923 > 0,355

sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.2.3. Hasil Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel terdapat hubungan yang erat atau saling berperan, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Penggajian Pegawai dan variabel terikat Kinerja Pegawai. Namun sebelum masuk kedalam pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dibahas hasil dari uji korelasi, regresi dan determinasi.

4.2.3.1. Uji Korelasi.

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas yaitu Sistem Informasi Penggajian Pegawai dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini, uji korelasi menggunakan rumus 3.5 *pearson* sebagai berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{31.22318{,}325 - (653{,}256)(1019{,}503)}{\sqrt{[31.14439{,}073 - (653{,}256)^2][31.35319{,}577 - (1019{,}503)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{691868{,}075 - 665996{,}452}{\sqrt{[447611{,}263 - 426743{,}401][1094906{,}887 - 1039386{,}367]}}$$

$$r_{xy} = \frac{25871{,}623}{\sqrt{20867{,}862.55520{,}52}} = \frac{25871{,}623}{\sqrt{1158594550}} = \frac{25871{,}623}{34038{,}134} = 0{,}760$$

Dengan demikian korelasi yang menunjukkan hubungan antara Sistem Informasi Penggajian Pegawai dengan Kinerja Pegawai adalah 0,760. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono(2004: 214) pada tabel 3.2, maka angka tersebut menunjukkan korelasi yang kuat dan searah. Itu berarti jika variabel independen besar, maka variabel dependennya juga besar. Jika perhitungan korelasi menggunakan SPSS, maka dapat dilihat pada gambar berikut:

Correlations

		SI_Gaji	Kinerja_ Pegawai
SI_Gaji	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	31	31
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 4.26

Output Korelasi Pearson

4.2.3.2. Uji Regresi.

Untuk uji regresi dengan mengunakan program Spss maka akan dihasilkan output sebagai berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.761	4.248		1.592	.122
	SI Penggajian	1.240	.197	.760	6.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4.27

Output Regresi

Selain menggunakan spss juga kita bisa menggunakan persamaan regresi 3.7 sebagai berikut :

Y = a + bx ,

dimana a dihitung menggunakan rumus 3.8 berikut :

$a = \frac{\sum Y - b\sum x}{N} = Y - bx = \frac{1019{,}503 - 1{,}240(653{,}256)}{31} = 6{,}76$

dan b dihitung dengan rumus 3.9 berikut :

$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N\sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{31(22318{,}325) - (653{,}256)(1019{,}503)}{31(14439{,}073) - (653{,}256)^2} = 1{,}240$

Maka Y = a + bx

= 6,76 + 1,240x

Dari persamaan diatas maka dapat diinterprestasikan bahwa jika Sistem Informasi penggajian dengan kinerja pegawai diukur dengan insturmen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor Sistem Informasi sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor kinerja pegawai akan berubah sebesar 1,240 satuan pada arah yang sama.

4.2.3.3. Uji Determinasi.

Untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y) maka digunakan uji determinasi dengan rumus 3.6 :

$Kd = r^2 \times 100\%$

$= (0{,}760)^2 \times 100\%$

$= 0{,}578 \times 100\%$

$= 57{,}8\%$

Berdasarkan penghitungan koefisien determinasi di atas, maka dapat disimpulkan sebesar 57,8% variabelitas Kinerja Pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Sistem Informasi Penggajian Pegawai. Dengan kata lain, besarnya pengaruh variabel Sistem Informasi Penggajian

Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah 57,8%. Sedang sisanya, yaitu 42,2% (100% - 57,8%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya di luar penelitian ini.

4.2.3.4. Uji Hipotesis.

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel apakah terdapat hubungan yang erat atau saling berperan, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Penggajian Pegawai dan variabel terikat Kinerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis nol dimana:

H0 : $\rho = 0$, artinya Sistem Informasi Penggajian Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero).

H1 : $\rho \neq 0$, artinya Sistem Informasi Penggajian Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero).

Perhitungan hipotesis menggunakan uji T dengan rumus :

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

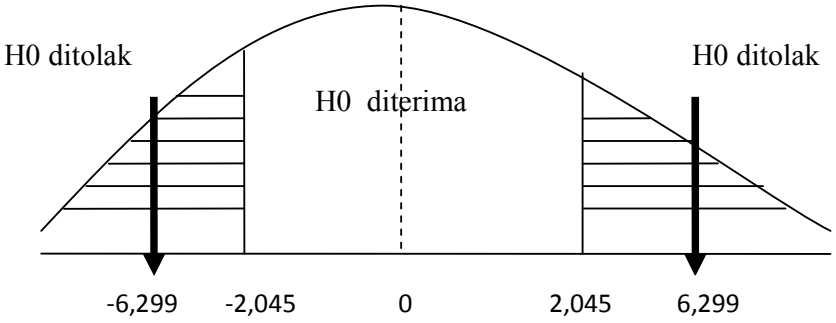
$$t_{hitung} = 0{,}760\ \sqrt{\frac{31-2}{1-(0{,}760)^2}} = 0{,}760\ \sqrt{\frac{31-2}{1-0{,}578}}$$

$$= 0{,}760.\sqrt{68{,}720}$$

$$= 0{,}760\ .\ 8{,}289 = 6{,}299$$

Dari perhitungan hipotesis di atas, didapat nilai t_{hitung} sebesar 6,299 sedangkan t_{tabel} pada dk = n-2 adalah 2,045. Berdasarkan kriteria uji, jika t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya

“ Sistem Informasi Penggajian Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero)”.



Gambar 4.28

Pengujian Hipotesis