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 PSDM/umum pada PT. Sucofindo Cabang 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

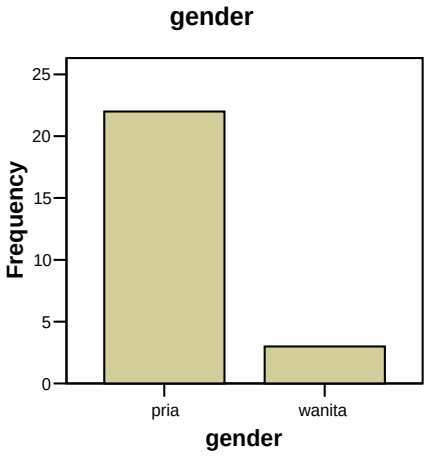
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	3	12%
Laki-laki	22	88%
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data hasil kuesioner 2009

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, terdapat sebanyak 3 orang atau 12% pegawai Bagian SDM adalah perempuan, dan sebanyak 22 orang atau 88% adalah laki-laki. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin pegawai adalah laki-laki, dikarenakan perusahaan bergerak dibidang surveyor yang mengharuskan suatu waktu bekerja dilapangan sehingga dibutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan

karyawan perempuan meskipun dibagian PSDM yang hanya mengurusi tentang administrasi.

Grafik 4.1



Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

NO.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	20-30 tahun	1	4%
2.	31-40 tahun	5	20%
3.	41-50 tahun	12	48%
4.	diatas 50 tahun	7	28%
Jumlah		**25**	**100%**

Sumber: data hasil kuesioner 2009

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan usia, terdapat sebanyak 1 orang atau 4% pegawai Bagian SDM berusia 20-30 tahun, sebanyak 5 orang atau 20% berusia antara 31-40 tahun, 12 orang atau 48% berusia antara 41-50 tahun dan sebanyak 7 orang atau 28% berusia diatas 50 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia pegawai adalah antara 41-50 tahun

Tabel 4.3

Responden Bedasarkan Pendidikan

Tingkatan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	8%
D1	3	12%
D3	5	20%
S1	15	60%
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2009.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan, terdapat sebanyak 2 orang atau 8% pegawai Bagian PSDM berpendidikan SMA, sebanyak 3 orang atau 12% yang berpendidikan D1, sebanyak 5 orang atau 20% yang berpendidikan D3, sebanyak 15 orang atau 60% yang berpendidikan S1 . Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan S1.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Uraian	Frekuensi	Persentase
1-15 tahun	10	40%
16-25 tahun	12	48%
26-35 tahun	3	12%
36- 50 tahun	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber: Data Hasil Kuesioner 2009.

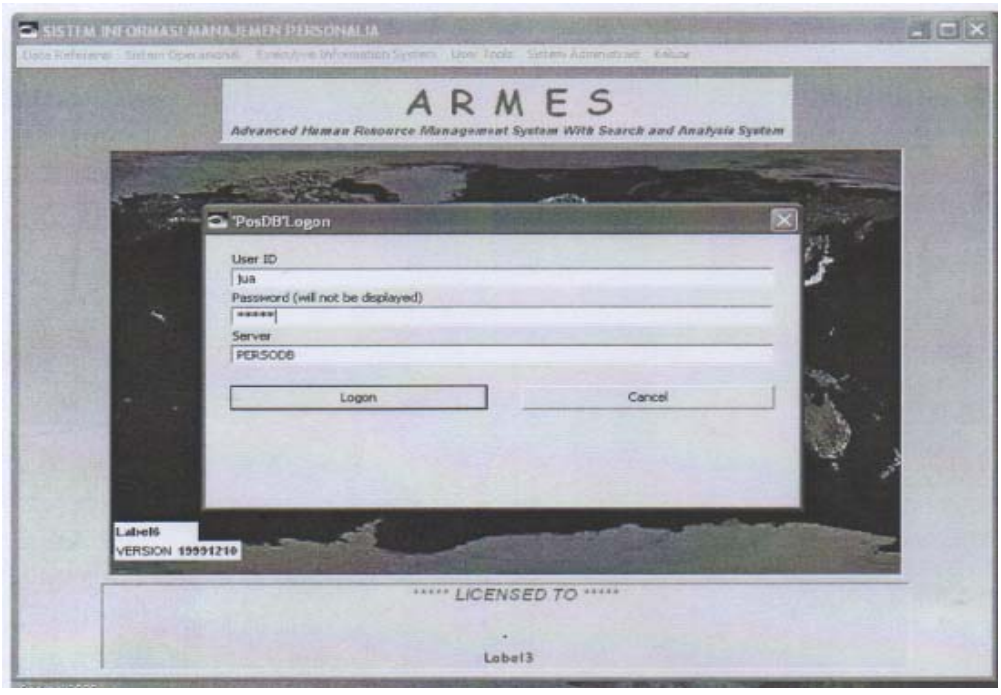
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan masa kerja, terdapat sebanyak 10 orang atau 40% pegawai Bagian SDM telah bekerja antara 0-15 tahun, sebanyak 12 orang atau 48% telah bekerja antara 16-25 tahun, 3 orang

atau 12% telah bekerja antara 26-35 tahun dan 0 yang bekerja antara 36-50 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai telah mempunyai masa kerja antara 16-25 tahun yaitu sebanyak 12 orang dari total 25 responden.

4.1.2. Deskripsi Sistem Informasi Penggajian yang berjalan di PT. Sucofindo

Program Aplikasi Penggajian pada PT. Sucofindo sudah berjalan dengan baik, yang sebelumnya dilakukan secara manual telah berubah menjadi sebuah sistem yang terkomputerisasi sehingga pada penghitungan gaji bisa dilakukan dengan efektif dan efisien.

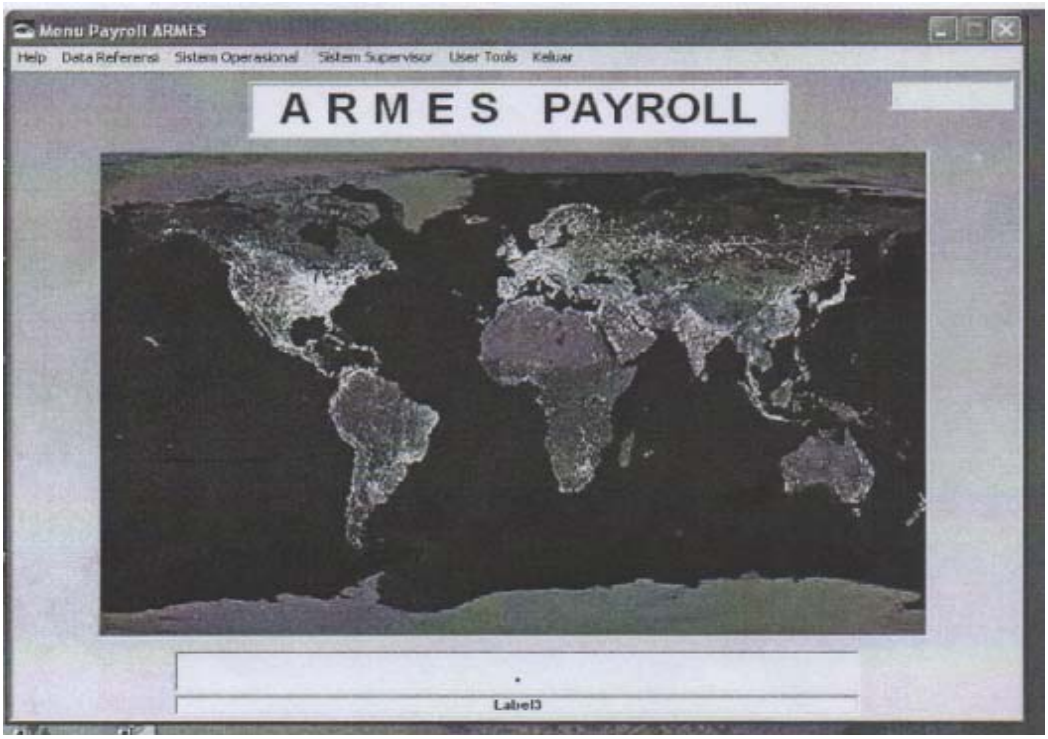
Tampilan awal pada Program Aplikasi Penggajian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1

Tampilan Awal Sistem Informasi Penggajian

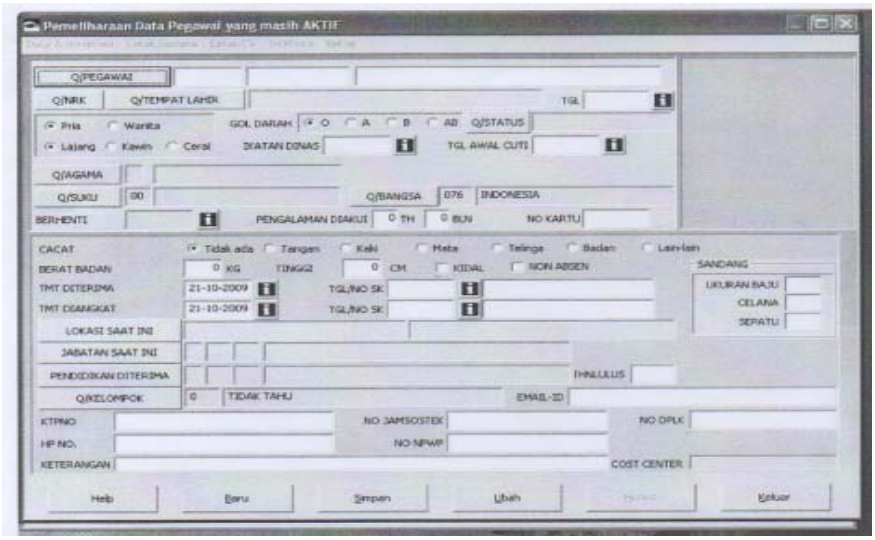
Pada gambar dapat dilihat halaman pertama digunakan jika ingin masuk kedalam sistem yaitu dengan memasukan nama user dan password. Setelah masuk kedalam sistem, akan memunculkan tampilan sebagai berikut :



Gambar 4.2

Tampilan Setelah Masuk kedalam Sistem

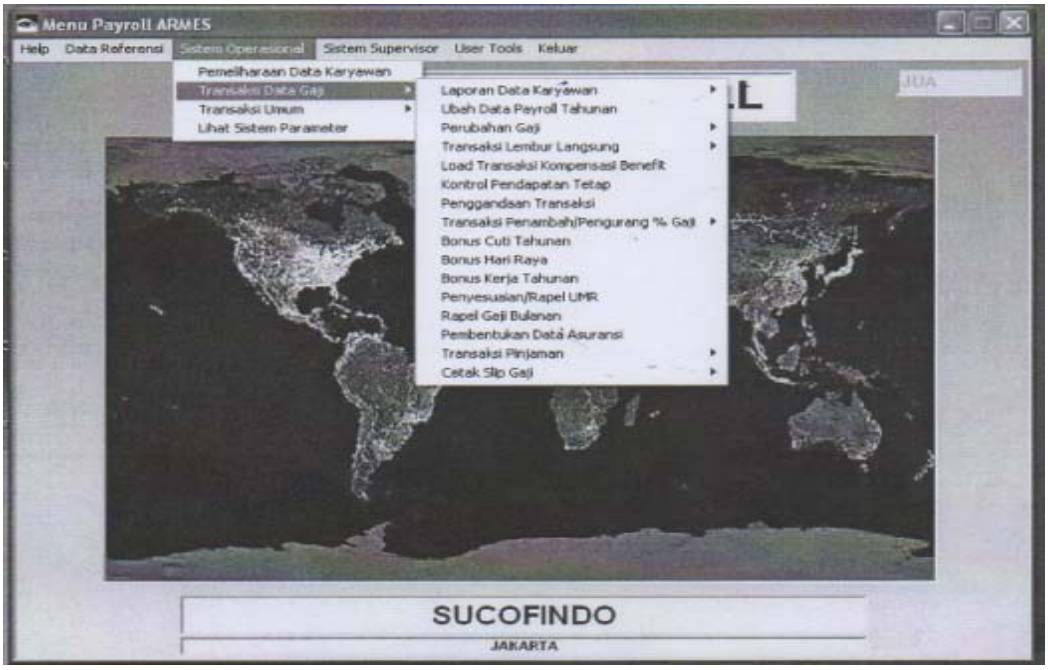
Didalam tampilan tersebut ada banyak menu toolbar, termasuk menu untuk masuk kepenggajian.



Gambar 4.3

Inputan Data Karyawan

Gambar diatas adalah tampilan saat bagian pengembangan SDM memasukan data para karyawan untuk pertama kali.



Gambar 4.4

Tampilan Untuk Memilih Penggajian

Prosedur Program Aplikasi Penggajian PT. Sucofindo Bandung :

1. Pegawai memberikan biodata kepada divisi pengembangan sumber daya manusia.

2. Divisi pengembangan sumber daya manusia menginput seluruh data pegawai ke dalam program dan tersimpan didatabase.

3. Jika pegawai diharuskan kerja lembur, maka pegawai harus mengisi form lembur yang telah disediakan sebagai bukti bahwa dia telah bekerja lembur pada hari yang ditentukan. Untuk cuti maupun izin, pegawai juga harus mengisi form cuti maupun izin yang akan menerangkan untuk keperluan apa mereka mengajukan cuti atau izin tersebut.

4. Setelah diisi form tersebut juga akan diserahkan kepada divisi pengembangan SDM untuk diinputkan kedalam sistem dan tersimpan didalam database yang sama. Lembur, cuti, izin merupakan hal yang termasuk dalam perhitungan gaji sehingga semua data-data tersebut harus selalu ada dan harus selalu diinputkan kedalam sistem untuk setiap lembur, cuti dan izin berikutnya.

5. Setelah semua data tersimpan kedalam database, data tersebut akan dikelola untuk nantinya akan dilakukan proses perhitungan gaji oleh divisi PSDM.

6. Setiap bulan data-data tersebut akan diupdate jika terjadi perubahan-perubahan yang akan berpengaruh terhadap gaji pegawai tersebut, diantaranya pindahan dari kantor lain, berhenti bekerja karena pension/meniggal dunia, pindah ke kantor lain, naik atau turun gaji/pangkat, nikah/cerai, bertambah/berkurangnya tanggungan keluarga, menjalani cuti diluar tanggungan perusahaan dan jika pegawai diberhentikan sementara (diskors).

7. Setelah semua data terkumpul dan pada waktu yang ditentukan divisi pengembangan SDM akan mulai melakukan proses untuk perhitungan gaji pegawai. Diantaranya menghitung potongan-potongan maupun upah lembur para pegawai yang sebelumnya telah bekerja lembur. Dalam proses pehitungan gaji disini semua data-data yang ada akan diolah untuk menetukan gaji bersih yang akan diterima oleh setiap pegawai.

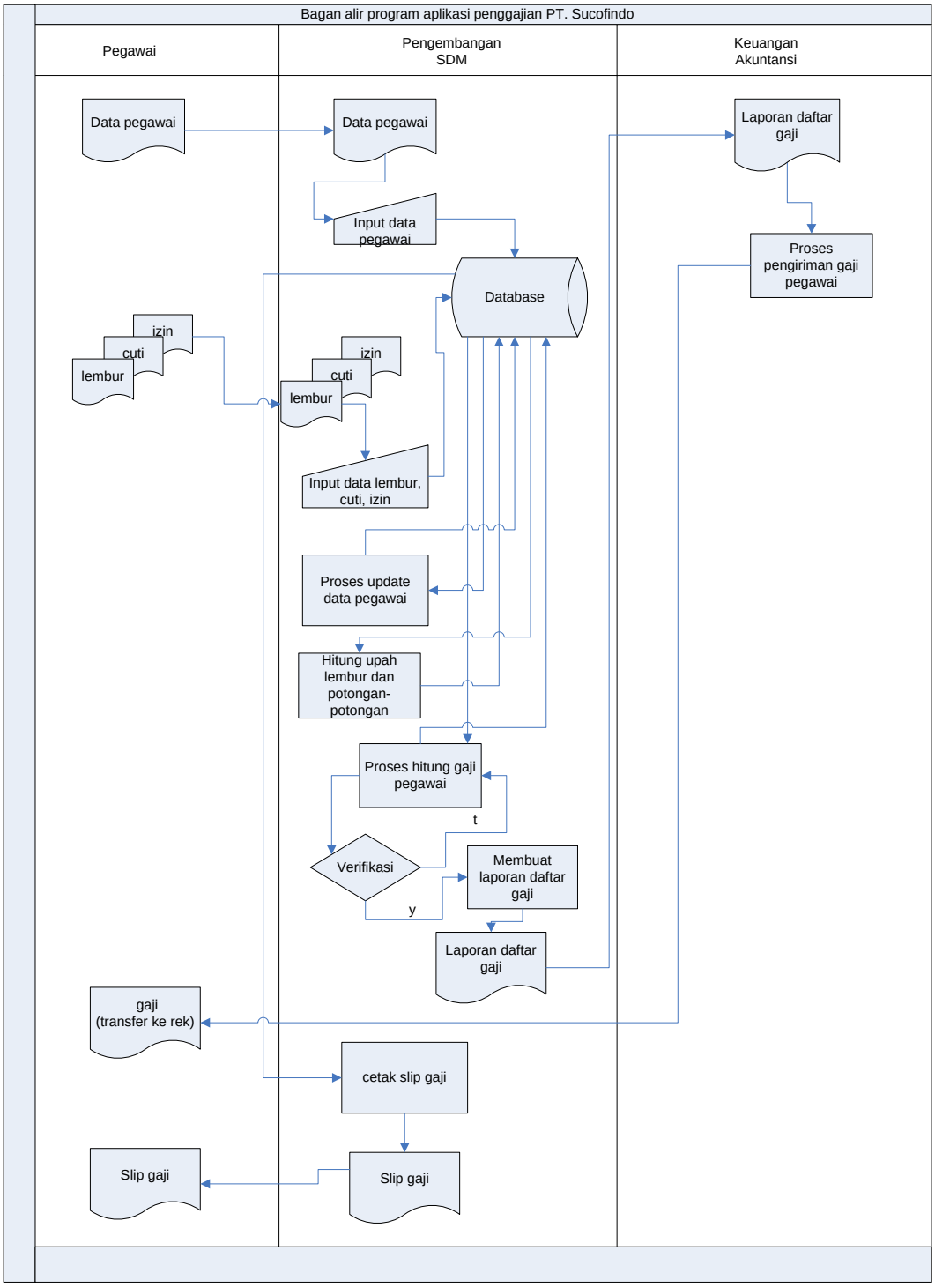
8. Setelah melakukan perhitungan gaji tersebut, kemudian petugas akan mengecek kembali apakah perhitungan tersebut sudah benar atau belum. Jika masih terdapat kesalahan petugas akan melakukan proses perhitungan

kembali. Jika semua perhitungan sudah benar, pegawai kemudian akan membuat laporan daftar gaji yang nanti akan diberikan ke divisi keuangan akuntansi. Laporan daftar gaji disini terbagi dua yaitu dalam bentuk document dan DEC (document electronic).

9. Divisi keuangan akuntansi akan menerima laporan daftar gaji tersebut untuk diperiksa kembali sebelum melakukan pengiriman gaji. Setelah semua daftar gaji yang diserahkan akurat, petugas akan langsung melakukan pembayaran gaji ke rekening masing-masing pegawai.

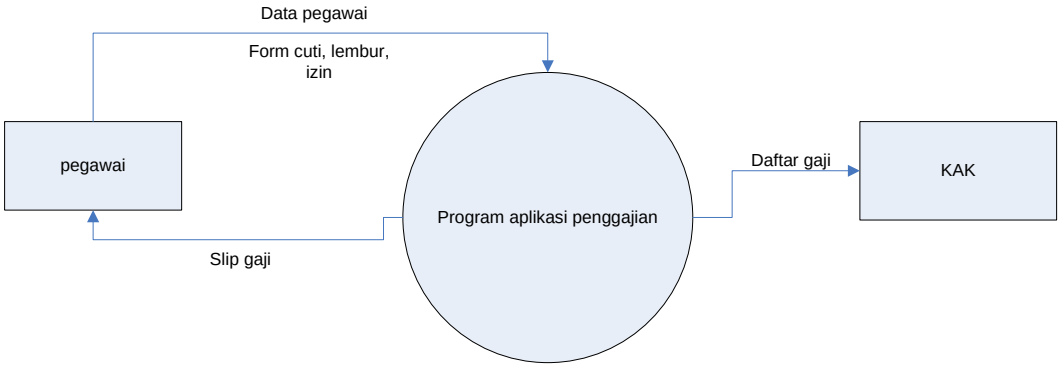
10. Setelah melakukan pengiriman gaji kepada pegawai melalui rekening masing-masing, divisi pengembangan SDM akan mencetak slip gaji yang mencakup perincian-perincian gaji yang diperoleh masing-masing pegawai.

Untuk lebih jelas, sistem yang sedang berjalan dapat dilihat dari flowmap program aplikasi penggajian pada gambar 4.5



Gambar 4.5

Flowmap yang berjalan



Gambar 4.6

Diagram konteks yang berjalan

4.1.3. Implementasi Program Aplikasi Penggajian di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandung berdasarkan tanggapan responden

Pada subbab ini akan dijelaskan tentang bagaimana implementasi program aplikasi penggajian yang ada di PT. Sucofindo berdasarkan tanggapan responden.

Variabel *Independent* (program aplikasi penggajian) diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden. Skor tersebut diperoleh dengan memberikan angket yang berisi pertanyaan tentang program aplikasi penggajian dan kinerja pegawai. Pertanyaan yang mewakili program aplikasi penggajian adalah nomor 1 sampai dengan nomor 10. Penilaian tanggapan terhadap Variabel *independent* (program aplikasi penggajian) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{1052}{5x10x25} \times 100\%$$

$$= 84{,}16\ \%$$

Keterangan :

Skor aktual = Jawaban seluruh responden

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

Responden memberi tanggapan kepada keseluruhan Variabel *Independen* (program aplikasi penggajian) yaitu sebanyak 84,16%. Angka tersebut jika dilihat pada tabel skor berada pada kategori sangat baik.

Tabel 4.5
Kriteria Presentasi Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak baik
2	36.01 – 52.00	Kurang baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat baik

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

Tabel 4.6

Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Program Aplikasi Pengggajian

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Keakuratan				
Tingkat keakuratan data yang dihasilkan sistem informasi	204	250	81,6%	Baik
Sub Total	**204**	**250**	**81,6%**	**Baik**
Kehandalan				
Tingkat kecepatan, kemudahan, kegunaan dari sistem.	655	750	87,3%	Baik
Sub Total	**655**	**750**	**87,3%**	**Sangat Baik**
Keamanan akses				
Tingkat keamanan akses dan data pada sistem.	193	250	77,2%	Baik
Sub Total	**193**	**250**	**77,2%**	**Baik**
Total	**1052**	**1250**	**84,16%**	**Sangat Baik**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2009

Hasil skoring pada tabel 4.6 di atas, menunjukan bahwa program aplikasi penggajian PT. Sucofindo, secara total berada dalam sangat baik. Presentase terbesar ada pada indikator kehandalan dengan presentase 87,33%, presentase terkecil ada pada indikator keamanan akses dengan presentase 77,2% dan total dari keseluruhan indikator sebesar 84,16% (diperoleh dari total skor aktual : total skor ideal × 100%) termasuk dalam kategori sangat baik. Untuk lebih detail tentang implementasi sistem informasi penggajian dapat dilihat pada tabel 4.7 sampai dengan tabel 4.16.

Tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari *independent variabel* (program aplikasi penggajian) akan dibahas sebagai berikut :

Tabel 4.7.

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Keakuratan

item pertanyaan 1

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	52%
Setuju	11	44%
Cukup	1	4%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 1 yaitu ”program aplikasi mengahasilkan data yang akurat” dengan indikator keakuratan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden atau 52% dari total 25 responden.

Tabel 4.8.

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Keakuratan

item pertanyaan 2

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0
Setuju	0	0
Cukup	9	36%
Tidak Setuju	15	60%
Sangat Tidak Setuju	1	4%
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 2 yaitu ”tidak selalu data/informasi yang dihasilkan program aplikasi akurat dan dapat selesai tepat waktu” dengan indikator keakuratan, jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban tidak setuju bahwa sistem informasi tidak menghasilkan data yang akurat yaitu dengan responden berjumlah 15 orang atau 60% dari total 25 responden.

Untuk jawaban responden terhadap indikator kehandalan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9.

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kehandalan

item pertanyaan 3

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	44%
Setuju	14	56%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 3 yaitu ”pogram aplikasi dapat mempermudah pekerjaan” dengan indikator kehandalan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 14 orang atau 56% dari total responden 25 orang.

Tabel 4.10.

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kehandalan

item pertanyaan 4

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	56%
Setuju	11	44%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 4 yaitu ”anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya program aplikasi” dengan indikator kehandalan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban sangat setuju yaitu dengan responden berjumlah 14 orang 56% dari total 25 responden.

Tabel 4.11

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kehandalan

item pertanyaan 5

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	8%
Setuju	13	52%
Cukup	7	28%
Tidak Setuju	2	8%
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 5 yaitu ”dengan adanya program aplikasi anda dapat mengetahui informasi-informasi yang berkaitan dengan penggajian” dengan indikator kehandalan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 13 atau 52% orang dari total 25 responden.

Tabel 4.12

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kehandalan

item pertanyaan 6

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	52%
Setuju	12	48%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 6 yaitu ”program aplikasi dapat membantu dalam proses perhitungan penggajian” dengan indikator kehandalan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban sangat setuju yaitu dengan responden berjumlah 13 orang atau 52% dari total 25 responden.

Tabel 4.13

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kehandalan

item pertanyaan 7

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	13	52%
Setuju	12	48%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 7 yaitu ”program aplikasi sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan” dengan indikator kehandalan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban sangat setuju yaitu dengan responden berjumlah 13 orang atau 52% dari total 25 responden.

Tabel 4.14

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kehandalan

item pertanyaan 8

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	44%
Setuju	14	56%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 8 yaitu ”program aplikasi dapat mengefektifkan waktu dalam pengolahan data” dengan indikator kehandalan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 14 orang atau 56% dari total 25 responden.

Untuk jawaban responden terhadap indikator keamanan akses dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Keamanan Akses

item pertanyaan 9

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	28%
Setuju	12	48%
Cukup	6	24%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 9 yaitu ”keamanan program aplikasi penggajian terjaga dengan baik” dengan indikator keamanan akses jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 12 orang atau 48% dari total 25 responden.

Tabel 4.16

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Keamanan Akses

item pertanyaan 10

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	2	8%
Setuju	13	52%
Cukup	10	40%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 10 yaitu ”data-data yang ada pada program aplikasi penggajian tersimpan dengan aman” dengan indikator keamanan akses jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 13 orang atau 52% dari total 25 responden.

4.1.4. Implementasi Kinerja Pegawai di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandung berdasarkan tanggapan responden

Pada subbab ini akan dijelaskan tentang bagaimana implementasi kinerja pegawai yang ada di PT. Sucofindo berdasarkan tanggapan responden.

Variabel *Dependent* (kinerja pegawai) diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden. Skor tersebut diperoleh dengan

memberikan angket yang berisi pertanyaan tentang program aplikasi penggajian dan kinerja pegawai. Pertanyaan yang mewakili kinerja pegawai adalah nomor 11 sampai dengan nomor 26. Penilaian tanggapan terhadap Variabel *dependent* (kinerja pegawai) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{1630}{5x16x25} \times 100\%$$

$$= 81{,}5\ \%$$

Responden memberi tanggapan kepada keseluruhan Variabel *dependent* (kinerja pegawai) yaitu sebanyak 81,5%. Angka tersebut jika dilihat pada tabel skor berada pada kategori baik.

Tabel 4.17

Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kualitas Kerja				
Tingkat ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.	605	750	80,4%	Baik
Sub Total	**605**	**750**	**80,4%**	**Baik**
Kuantitas Kerja				
Tingkat proses kerja dan kondisi pekerjaan	315	375	84%	Baik
Sub Total	**315**	**375**	**84%**	**Baik**
Konsistensi Karyawan				
Tingkat pengetahuan karyawan tentang jobdesk.	314	375	83,7%	Baik
Sub Total	**314**	**375**	**83,7%**	**Baik**

Tanggung Jawab				
Tingkat pertanggungjawaban yang diberikan pada pekerjaan.	208	250	83,2%	Baik
Sub Total	**208**	**250**	**83,2%**	**Baik**
Inisiatif Karyawan				
ide, gagasan dan kemampuan karyawan memecahkan masalah.	190	250	76%	Baik
Sub Total	**190**	**250**	**76%**	**Baik**
Total	**1630**	**2000**	**81,5%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner 2009

Hasil skoring pada tabel 4.17 di atas, menunjukan bahwa kinerja pegawai PT. Sucofindo, secara total berada dalam kategori Baik. Presentase terbesar ada pada indikator kuantitas kerja dengan presentase 84%, presentase terkecil ada pada indikator inisiatif dengan presentase 76% dan didapat total skor dari keseluruhan indikator sebesar 81,5% (didapat dari total skor aktual : total skor ideal × 100% dari variabel kinerja pegawai) termasuk dalam kategori baik. Untuk lebih detail tentang implementasi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.18 sampai dengan tabel 4.33 :

Untuk tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel dependent (kinerja pegawai) akan dibahas sebagai berikut :

Tabel 4.18

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

item pertanyaan 11

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	32%
Setuju	14	56%
Cukup	3	12%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 11 yaitu ”anda selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan program aplikasi penggajian” dengan indikator kualitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 14 orang atau 56% dari total 25 responden.

Tabel 4.19

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

item pertanyaan 12

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	56%
Setuju	10	40%
Cukup	1	4%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 12 yaitu ”anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan menggunakan aplikasi penggajian” dengan indikator kualitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban sangat setuju yaitu dengan responden berjumlah 14 orang atau 56% dari total 25 responden

Tabel 4.20

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

item pertanyaan 13

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0
Setuju	17	68%
Cukup	8	32%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 13 yaitu ”dengan program aplikasi penggajian anda selalu menghasilkan pekerjaan yang baik” dengan indikator kualitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 17 orang atau 68% dari total 25 responden.

Tabel 4.21

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

item pertanyaan 14

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	36%
Setuju	11	44%
Cukup	5	20%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 14 yaitu ”anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan” dengan indikator kualitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 11 orang atau 44% dari total 25 responden.

Tabel 4.22

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

item pertanyaan 15

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	20%
Setuju	13	52%
Cukup	7	28%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 15 yaitu ”dengan menggunakan program aplikasi penggajian anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang menurut anda sulit sekalipun” dengan indikator kualitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 13 orang atau 52% dari total 25 responden.

Tabel 4.23

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

item pertanyaan 16

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0
Setuju	16	64%
Cukup	9	36%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 16 yaitu ”anda dapat mengoreksi kesalahan dalam pekerjaan anda dengan menggunakan program aplikasi penggajian” dengan indikator kualitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 16 orang atau 64% dari total 25 responden.

Untuk jawaban responden terhadap indikator kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.24

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

item pertanyaan 17

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	40%
Setuju	11	44%
Cukup	4	16%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 17 yaitu ”anda mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan menggunakan program aplikasi penggajian” dengan indikator kuantitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 11 orang atau 44% dari total 25 responden.

Tabel 4.25

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

item pertanyaan 18

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	36%
Setuju	12	48%
Cukup	4	16%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 18 yaitu ”anda selalu mampu menghasilkan pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan setelah menggunakan program aplikasi penggajian” dengan indikator kuantitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 12 orang atau 48% dari total 25 responden.

Tabel 4.26

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

item pertanyaan 19

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	32%
Setuju	13	52%
Cukup	4	16%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 19 yaitu ”melalui program aplikasi penggajian anda selalu dapat mengefektifkan waktu kerja dengan baik” dengan indikator kuantitas kerja jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 13 orang atau 52% dari total 25 responden.

Untuk jawaban responden terhadap indikator konsistensi karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.27

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Konsistensi Karyawan item pertanyaan 20

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	40%
Setuju	15	60%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 20 yaitu ”dalam menggunakan program aplikasi penggajian anda bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditentukan sebelumnya” dengan indikator konsistensi karyawan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 15 orang atau 60% dari total 25 responden.

Tabel 4.28

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Konsistensi Karyawan

item pertanyaan 21

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	24%
Setuju	12	48%
Cukup	7	28%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 21 yaitu ”dengan menggunakan program aplikasi penggajian membantu anda dalam mengikuti perkembangan teknologi informasi” dengan indikator konsistensi karyawan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 12 orang atau 48% dari total 25 responden.

Tabel 4.29

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Konsistensi Karyawan

item pertanyaan 22

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	20%
Setuju	11	44%
Cukup	9	36%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 22 yaitu ”anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang anda miliki” dengan indikator konsistensi karyawan jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 11 orang atau 44% dari total 25 responden.

Untuk jawaban responden terhadap indikator tanggung jawab dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.30

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

item pertanyaan 23

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	44%
Setuju	14	56%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 23 yaitu ”dengan menggunakan program aplikasi penggajian anda lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda” dengan indikator tanggung jawab jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 14 orang atau 56% dari total 25 responden.

Tabel 4.31

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

item pertanyaan 24

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	24%
Setuju	10	40%
Cukup	9	36%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 24 yaitu ”anda menggunakan program aplikasi penggajian sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada anda” dengan indikator tanggung jawab jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 10 orang atau 40 % dari total 25 responden.

Untuk jawaban responden terhadap indikator inisiatif pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.32

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Inisiatif Pegawai

item pertanyaan 25

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0
Setuju	12	48%
Cukup	13	52%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 25 yaitu ”anda selalu memberikan ide baru untuk program aplikasi penggajian yang digunakan untuk dapat lebih baik lagi” dengan indikator inisiatif pegawai jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban cukup yaitu dengan responden berjumlah 13 orang atau 52% dari total 25 responden.

Tabel 4.33

Kategori Jawaban Responden terhadap Indikator Inisiatif Pegawai

item pertanyaan 26

Alternatif jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	36%
Setuju	10	40%
Cukup	6	24%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	**25**	**100%**

Sumber : data olahan kuesioner 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 26 yaitu ”anda mampu menganalisis kesalahan yang anda hadapi dalam pekerjaan terutama dalam penggunaan program aplikasi penggajian” dengan indikator inisiatif pegawai jawaban responden terpusat pada alternatif jawaban setuju yaitu dengan responden berjumlah 10 orang atau 40% dari total 25 responden.

4.2. Hasil Pembahasan

Hasil pembahasan disini membahas tentang hasil akhir yang diperoleh dari penelitian, seperti hasil perhitungan uji korelasi, regresi, deteminasi, dan uji hipotesis. Adapun hasil pembahasan akan dibahas selengkapnya sebagai berikut :

4.2.1. Uji Korelasi

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

Dalam penelitian ini, uji korelasi menggunakan rumus 3.4 *pearson* sebagai berikut:

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

$$r_{yx} = \frac{25.19983{,}97 - (533{,}65)(899{,}21)}{\sqrt{[25.12037{,}83 - (533{,}65)^2][25.33761{,}37 - (899{,}21)^2]}}$$

$$r_{yx} = \frac{499599{,}25 - 479863{,}42}{\sqrt{[300945{,}75 - 284782{,}32][844034{,}25 - 808578{,}62]}}$$

$$r_{xy} = \frac{19735{,}83}{\sqrt{16163{,}43.35455{,}63)}} = \frac{19735{,}83}{\sqrt{573004593{,}61}} = \frac{19735{,}83}{23937{,}51} = 0{,}824$$

Sedangkan untuk Perhitungan korelasi menggunakan SPSS 12.0 *for windows*, dapat dilihat pada gambar berikut:

Correlations

		SI_Gaji	Kinerja
SI_Gaji	Pearson Correlation	1	.824
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	25	25
Kinerja	Pearson Correlation	.824	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	25	25

Gambar 4.7

Output Korelasi Pearson

Dengan demikian berdasarkan output gambar 4.8 diatas korelasi yang menunjukkan hubungan antara program aplikasi penggajian dengan kinerja pegawai adalah 0,824 yang berarti program aplikasi penggajian mempunyai keeratan yang kuat dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan kriteria koefisien korelasi *Guilford* pada tabel 3.8, maka angka tersebut menunjukkan korelasi yang kuat, signifikan dan searah dikarenakan korelasi bernilai positif. Itu berarti jika program aplikasi penggajian lebih baik, maka kinerja pegawai juga akan lebih baik.

4.2.2. Uji Regresi

Untuk uji regresi dengan mengunakan program SPSS 12.0 *for windows* maka akan dihasilkan output sebagai berikut :

Coefficients [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.903	3.837		2.581	.017
	SI_Gaji	1.221	.175	.824	6.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4.8

Output Regresi

Dari tabel diatas maka dapat diinterprestasikan bahwa jika program aplikasi penggajian dengan kinerja pegawai diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor program aplikasi penggajian sebesar satu satuan dapat diprediksikan bahwa kinerja pegawai akan berubah sebesar 1,221 satuan pada arah yang sama.

Selain menggunakan spss juga bisa menggunakan persamaan regresi dari rumus 3.5 sebagai berikut :

Y = a + bx ,

dimana a dihitung menggunakan rumus 3.6 berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b\sum x}{N} = Y - bx = \frac{899{,}21 - 1{,}221(533{,}65)}{25} = 9{,}903$$

dan b dihitung dengan rumus 3.7 berikut :

$$b = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} = \frac{25(19983{,}97) - (533{,}65)(899{,}21)}{25(12037{,}83) - (533{,}65)^2} = 1{,}221$$

Maka Y = a + bx

= 9,903 + 1,221x

4.2.3. Koefisien Determinasi

Untuk menghitung besarnya persentase atau pengaruh variabel bebas/variabel independen yaitu program aplikasi penggajian terhadap variabel tergantung/variabel dependen yaitu kinerja pegawai maka digunakan uji determinasi dengan rumus 3.8 :

$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$

$= (0{,}824)^2 \times 100\%$

$= 0{,}678976 \times 100\%$

$= 67{,}89\%$

Berdasarkan penghitungan koefisien determinasi di atas, maka dapat disimpulkan 67,89% besarnya presentase pengaruh program aplikasi penggajian terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu 32,11% (100% - 62,89%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya di luar penelitian ini seperti pemberian insentif, motivasi dan tunjangan-tunjangan.

4.2.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel apakah terdapat pengaruh yang besar atau saling berperan, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah program aplikasi penggajian dan variabel terikat kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis nol dimana:

H0 : $\rho = 0$, artinya Program Aplikasi Penggajian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandung.

H1 : ρ ≠ 0, artinya Program Aplikasi Penggajian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Bandung.

Perhitungan hipotesis menggunakan uji *t* dikarenakan populasi menggunakan sampel kecil atau sampel < 30 yaitu dengan rumus 3.9 :

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

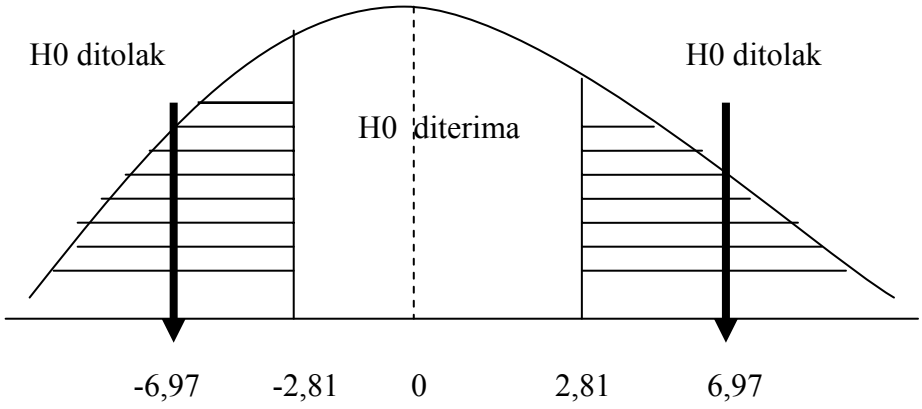
$$t_{hitung} = \frac{0{,}824\sqrt{23}}{\sqrt{1-0{,}824^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3{,}951765175}{\sqrt{1-0{,}678976}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3{,}951765175}{0{,}5665897987}$$

$$t_{hitung} = 6{,}97$$

Dari perhitungan hipotesis di atas, didapat nilai t_{hitung} sebesar 6,97 sedangkan t_{tabel} pada dk = n-2 adalah 2,81 dengan α = 0,01. Berdasarkan kriteria uji, jika t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan kata lain program aplikasi penggajian berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Pengembangan SDM PT. SUCOFINDO Cabang Bandung. Untuk lebih jelasnya penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 dapat dilihat pada gambar 4.9



Gambar 4.9

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan t-hitung > t-tabel (6,97 > 2,81) sehingga H_0 ditolak,maka dapat disimpulkan program aplikasi penggajian berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Pengembangan SDM PT. SUCOFINDO Cabang Bandung. Dengan nilai koefisien korelasi antara program aplikasi penggajian terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,824 nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat, jadi dapat disimpulkan bahwa "Program Aplikasi Penggajian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan".