BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Program

Program adalah rangkaian perintah yang sistematis yang disimpan dalam satu file sehingga menghasilkan satu hasil yang dikehendaki. (Abdul Kadir, 2000).

2.2 Pengertian Aplikasi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2002 : 52) Aplikasi adalah suatu penerapan dari rancangan sistem untuk pengolahan data yang menggunakan aturan atau ketentuan bahasa pemograman tertentu.

Aplikasi adalah suatu sistem yang dirancang dan disusun sedemikian rupa untuk menghasilkan informasi yang terpadu dengan menggunakan komputer sebagai sarana penunjang. (Jogiyanto, 2000 : 13).

2.3 Pengertian Program Aplikasi

Program aplikasi adalah sederetan kode yang digunakan untuk mengatur komputer agar melakukan sesuatu dengan keinginan yang membuatnya. (Abdul Kadir, 2000 : 47).

Program aplikasi harus program yang siap pakai, program yang direka untuk melaksanakan suatu fungsi bagi pengguna atau aplikasi yang lain. Secara lebih rinci, program aplikasi didefinisikan sebagai sebuah program yang mengatur perangkat keras komputer, dengan menyediakan landasan untuk aplikasi yang

berada di atasnya, serta bertindak sebagai penghubung antara para pengguna dengan perangkat keras. Program aplikasi bertugas untuk mengendalikan (kontrol) serta mengkoordinasikan pengunaan perangkat keras untuk berbagai program aplikasi untuk bermacam-macam pengguna.

Program aplikasi antara lain :

1. Input, menggambarkan suatu kegiatan untuk menyediakan data yang akan diproses
2. Proses, menggambarkan bagaimana suatu data diproses untuk menghasilkan suatu informasi yang bernilai tambah
3. Output, suatu kegiatan untuk menghasilkan laporan dari proses diatas.
4. Penyimpanan, suatu kegiatan untuk memelihara dan menyimpan data.
5. Kontrol, suatu aktifitas untuk menjamin bahwa sistem informasi tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

2.4 Pengertian Gaji

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja.

Mulyadi (2001:373) mengemukakan bahwa:

> "Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan".

Menurut Soemarso S.R (2005:307) gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan atau tahunan. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:373) gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.

2.5 Pengertian Program Aplikasi Penggajian

Program Aplikasi Penggajian adalah rangkaian prosedur perhitungan dan pembayaran gaji dan upah secara menyeluruh bagi karyawan secara efisien dan efektif (Mulyadi 2001:17). Program Aplikasi Penggajian digunakan untuk manajemen penggajian pegawai, sehingga aplikasi ini memudahkan bagi manajemen dan pegawai untuk dapat melakukan proses yang periodik disetiap bulan. Proses perhitungan penggajian berdasarkan variabel faktor perhitungan gaji dan potongan, dengan fasilitas seperti renumerasi dan kenaikan gaji, perhitungan pajak pribadi pegawai, serta fasilitas cetak laporan.

Program Aplikasi terdiri dari :

1. Input, menggambarkan suatu kegiatan untuk menyediakan data yang akan diproses.
2. Proses, menggambarkan bagaimana suatu data diproses untuk menghasilkan suatu informasi yang bernilai tambah.
3. Output, suatu kegiatan untuk menghasilkan laporan dari proses diatas.

2.6 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67)

”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya”.

Menurut Veithzal Rivai (2006:309)

”Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34)

”Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Standar Penilaian Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69) terdiri dari beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan.
2. Kualitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin(ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni meliputi instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian, serta kerajinan.

4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan, serta kerjasama.

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Veitzal Rivai (2004:311) perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan 2 (dua) alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia dimasa yang akan dating.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Menurut Veitzal Rivai (2004:309) penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah penilaian hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui Pengembangan yang meliputi:
    a. Identifikasi kebutuhan latihan.
    b. Umpan balik kinerja.
    c. Menentukan transfer dan penugasan.
    d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

2. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi :
    a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
    b. Pengukuran kinerja pegawai.
    c. Pemutusan hubungan kerja.
    d. Mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan Perusahaan :
    a. Perencanaan SDM.
    b. Menentukan kebutuhan pelatihan.
    c. Evaluasi pencapaian tujuan.
    d. Informasi untuk identifikasi tujuan.
    e. Evaluasi terhadap sistem SDM.
    f. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi :
    a. Kriteria untuk validitas penelitian.
    b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.
    c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Manfaat penilaian prestasi kerja antara lain:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan,manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan- kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukan kebutuhan latihan.

Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Mengetahui Penyimpangan Staffing

Prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak Akuratan Informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukan kesalahan dalam informasi analisis jabatan. Rencana sumber daya manusia atau komponen lain sistem informasi manajemen atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Diagnosa Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam dsain pekerjaan.penilaian informasi membantu diagnosa kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Mengatasi Tantangan External

Kadang kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainya.

2.7. Pengaruh Program Aplikasi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Suatu program aplikasi sangat berpengaruh bagi sebuah instansi atau perusahaan. Karena program aplikasi digunakan sebagi jalur untuk mendapatkan komunikasi penting sebagai dasar informasi dalam pengambilan keputusan. Program Aplikasi Penggajian PT. Pindad (Persero) sangat berpengaruh terhadap kinerja sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang tepat dan akurat, selain itu Program Aplikasi Penggajian juga berfungsi sebagai proses pengolahan data gaji, perhitungan gaji karyawan, tempat penyimpanan data, sehingga data yang dihasilkan menjadi efektif dan efisien. Dengan adanya program aplikasi penggajian yang baik dapat memberikan manfaat yaitu mempermudah karyawan dalam memberikan informasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.