BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian secara umum merupakan permasalahan yang dijadikan topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian. Objek yang dijadikan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian yaitu tentang "Pengaruh Program Aplikasi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad (Persero)". Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Program Aplikasi Penggajian sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Untuk lebih mengetahui sejarah dan perkembangan dari suatu objek yang akan diteliti maka penulis akan menguraikan secara singkat mengenai sejarah dan perkembangan PT. Pindad (Persero).

PT. Pindad (Persero) awalnya didirikan tahun 1808 didirikan sebuah bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama Artillerie Constructie Winkel (ACW), bengkel ini berkembang menjadi sebuah pabrik dan sesudah mengalami perubahan nama pengelola kemudian dipindahkan lokasinya ke Bandung pada tahun 1923.

Pemerintah Belanda pada tahun 1950 menyerahkan pabrik tersebut kepada Pemerintah Indonesia, kemudian pabrik tersebut diberi nama Pabrik Senjata dan Mesiu (PSM) yang berlokasi di PT. Pindad (Persero) sekarang ini.

Sejarah berdirinya PT. Pindad (Persero) dapat dibagi menjadi beberapa tahap perkembangan, yaitu :

1. Era Kolonial

   Pada tahun 1808 didirikan sebuah bengkel peralatan militer di Surabaya dengan nama Artillerie Constructie Winkel (ACW), bengkel ini berkembang menjadi sebuah pabrik dan sesudah mengalami perubahan nama pengelola kemudian dipindahkan lokasinya ke Bandung pada tahun 1923.

2. Setelah Era Kolonial

   Pemerintah Belanda pada tahun 1950 menyerahkan pabrik tersebut kepada Pemerintah Indonesia, kemudian pabrik tersebut diberi nama Pabrik Senjata dan Mesiu (PSM) yang berlokasi di PT. Pindad (Persero) sekarang ini.

3. Era Saat Ini

   PT. Pindad (Persero) berubah menjadi sebuah industri alat peralatan militer yang dikelola oleh Angkatan Darat. PT. Pindad (Persero) berubah status menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan nama PT. Pindad (Persero) pada tanggak 29 April 1983, kemudian pada tahun 1989 perusahaan ini berada dibawah pembinaan Badan Pengelola Industri Strategis (BPIS) yang kemudian pada tahun 1999 berubah menjadi PT.

Pakarya Industri (Persero) dan kemudian berubah lagi namanya menjadi PT. Bahana Pakarya Industri Strategis (Persero).

Tahun 2002 PT. BPIS (Persero) dibubarkan oleh Pemerintah, dan sejak itu PT. Pindad beralih status menjadi PT. Pindad (Persero) yang langsung berada dibawah pembinaan Kementerian BUMN dan dimasukkan ke dalam kelompok industri strategis bersama 9 perusahaan lainnya:

a. Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN)
b. Industri Nasional Kereta Api (INKA)
c. PT. INTI (Persero)
d. PT. Barata Indonesia
e. Lembaga Elektronika Nasional (LEN)
f. PT. Krakatau Steel
g. PT. PAL (Persero)
h. PT. Dahana
i. PT. Boma Bisma Indra

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, tujuan pendirian PT. Pindad (Persero) adalah melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya dalam bidang industri alat/peralatan pertahanan dan keamanan, industri manufaktur, jasa dan perdagangan dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang berlaku bagi perseroan terbatas.

3.1.2.1 Visi Perusahaan

Perusahaan sehat yang mempunyai inti usaha terpadu, beroperasi secara fleksibel serta mandiri secara finansial.

3.1.2.2 Misi Perusahaan

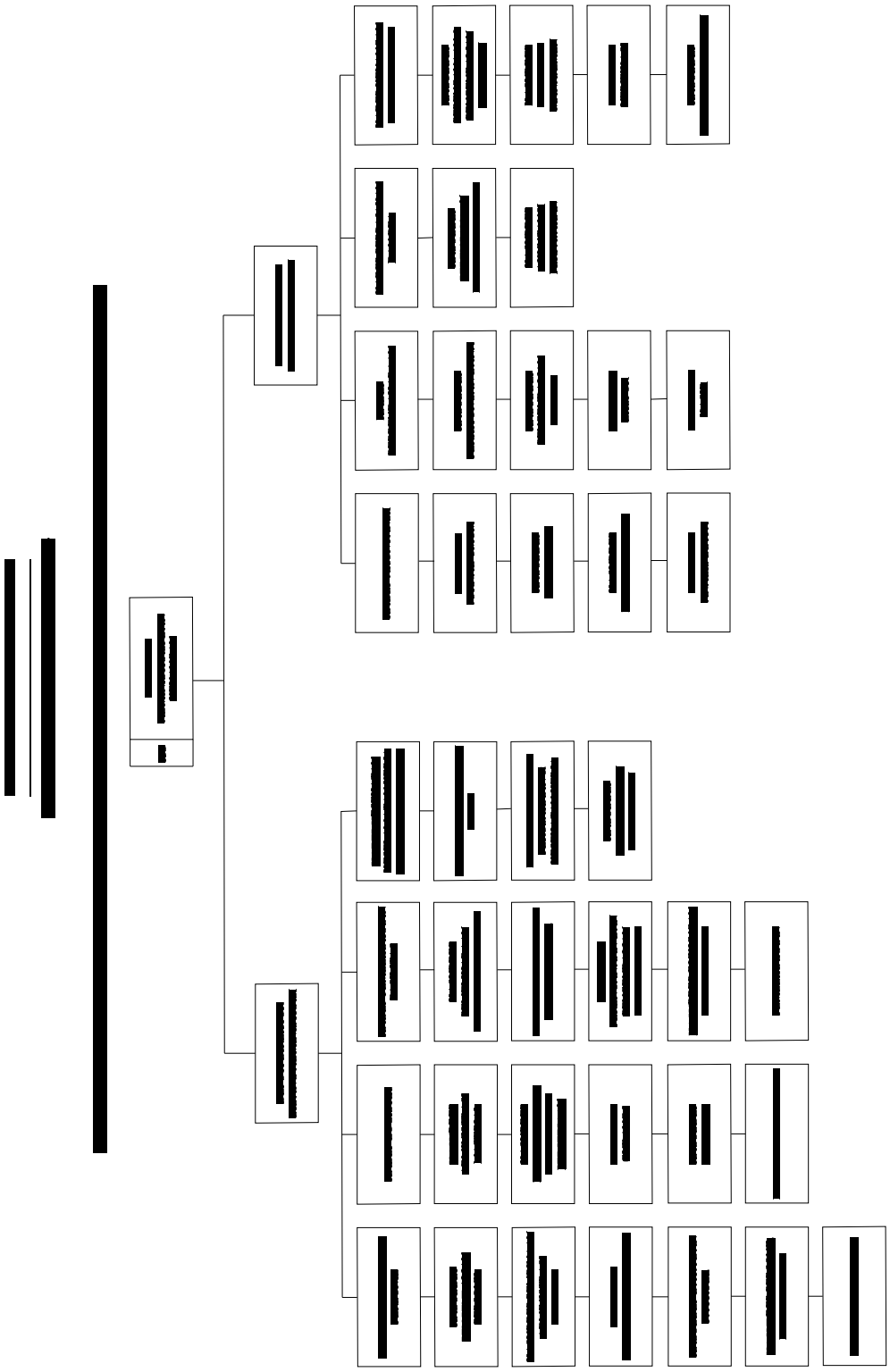
Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Produk Militer dan Produk Komersial. PT. Pindad (Persero) mengemban misi yang dijalankan menjadi tujuan obyektif, sebagai berikut :

PT. Pindad (Persero) mengembankan misi untuk melaksanakan kegiatan usaha dalam bidang "alat dan peralatan untuk mendukung kemandirian pertahanan dan keamanan negara" serta "alat dan peralatan industri" dengan mendapatkan laba untuk pertumbuhan perusahaan melalui keunggulan teknologi dan efisiensi.

Misi diatas pelaksanaannya harus diatur berdasarkan skala prioritas yang dikehendaki serta harus tetap berpijak pada aspek ekonomi, teknis, politik dan lain-lain.

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan kerangka formal yang ditetapkan perusahaan. Adapun tujuan struktur organisasi adalah untuk membantu dan mengarahkan usaha-usaha dalam organisasi sedemikian rupa serta memudahkan bagi para pemimpin maupun karyawan untuk mngetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini dapat menggambarkan bahwa struktur organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Berikut adalah gambar dari struktur organisasi di PT. Pindad (Persero). Sesuai dengan Surat Keputusan Nomor : Skep / 15 / P / BD / IV / 2004.



3.1.4 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas merupakan rincian yang menunjukkan posisi, tanggung jawab, wewenang, fungsi dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang personil di dalam suatu organisasi. Deskripsi tugas ini perlu dibuat supaya masing-masing personil mengerti kedudukannya di dalam organisasi. Berikut adalah deskripsi tugas pada setiap masing-masing direksi.

1. Direktur Administrasi dan Keuangan disingkat Dirminku adalah seseorang yang diangkat oleh RUPS.
    a. Hasil pokok :
        1) Kebijakan dan arah kegiatan operasional manajemen keuangan, pengelolaan aktiva perusahaan dan sumber daya manusia.
        2) Rencana induk program pendanaan, pengelolaan keuangan dan administrasi perusahaan.
    b. Aktivitas pokok :
        1) Mengelola keuangan perusahaan.
        2) Membina hubungan dengan lembaga /instansi yang berkaitan dengan masalah pendanaan dan perpajakan.
        3) Melakukan kontak dengan debitur maupun kreditur.
        4) Mengadministrasikan kegiatan perusahaan.
        5) Mengadministrasikan pembinaan personil.
        6) Melakukan pembinaan fasilitas dan lingkungan hidup.
        7) Melaporkan semua kegiatan dan hasilnya serta memberi saran/ usul kepada Direktur Utama.

2. Deputi Direktur Administrasi dan Keuangan bidang Keuangan.
    a. Hasil pokok :
        1) Pengelolaan akuntansi dan keuangan.
        2) Laporan keuangan.
        3) Laporan monitoring kinerja perusahaan.
        4) Penyediaan dana untuk modal kerja dan investasi.
    b. Aktivitas pokok :
        1) Merencanakan dan mengendalikan anggaran perusahaan.
        2) Mengupayakan tersedianya dana.
        3) Menjaga likuiditas keuangan perusahaan.
        4) Melakukan analisa biaya dan keuangan.
        5) Melakukan kegiatan akuntansi dan perpajakan.
        6) Membuat laporan berkala yang menyangkut seluruh kegiatan keuangan perusahaan.
        7) Memonitor kinerja perusahaan dan mendokumentasikannya ke dalam laporan manajemen bulanan, triwulanan dan tahunan, serta jenis laporan lain sesuai kebutuhan.
        8) Menyelenggarakan RUPS untuk pengesahan laporan manajemen.
        9) Melaksanakan administrasi ekspor impor.
        10) Melaporkan semua kegiatan dan hasilnya serta memberi saran/ usul kepada Direktur Administrasi Keuangan.

3. Deputi Direktur Administrasi dan Keuangan bidang Administrasi.
    a) Hasil pokok :
        1) Pembinaan personil.
        2) Administrasi personil.
        3) Material dan investasi kantor pusat.
        4) Rencana induk pembangunan.
        5) Pemeliharaan fasilitas.
        6) Perusahaan berwawasan lingkungan.
    b) Aktivitas pokok :
        1) Melakukan kegiatan pembinaan personil.
        2) Melakukan kegiatan administrasi personil.
        3) Melakukan perencanaan serta pengadaan material dan investasi untuk lingkungan kantor pusat.
        4) Melaksanakan pengelolaan asset.
        5) Melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana.
        6) Membuat rencana induk pembangunan.
        7) Memelihara kebersihan, pengelolaan sampah dan limbah industri.
        8) Membina perusahaan berwawasan lingkungan.
        9) Melaporkan semua kegiatan dan hasilnya serta memberi saran/ usul kepada Direktur Administrasi dan Keuangan.

4. Kasubdep Data dan Payroll

Sub Departemen Data dan Payroll disingkat Kasubdep Data dan Payroll mempunyai tugas menghasilkan :

a) Hasil Pokok :

1) Data pegawai.
2) Daftar pembayaran penghasilan.
3) Surat keterangan pemberhentian pembayaran dan surat-surat lain yang berkaitan dengan gaji.
4) Daftar akumulasi iuran Dapen setiap pegawai sebagai peserta Dapen.

b) Aktifitas Pokok :

1) Menghimpun, mengolah dan memelihara data pegawai untuk keperluan pembinaan pegawai.
2) Menyelenggarakan pembuatan gaji berkala pegawai.
3) Menyelenggarakan pembuatan Daftar Pembayaran Penghasilan (DPP) bagi pegawai dan tenaga honorer/kontrak.
4) Menyelenggarakan administrasi penggajian pegawai yang berstatus perbantuan.
5) Menerbitkan (SKKP) bagi pegawai yang pensiun atau berhenti.
6) Melaksanakan pengurusan data Tunjangan Hari Tua (THT).
7) Melaporkan semua kegiatan dan hasilnya serta memberikan saran atau usul kepada Kadepminpers.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Furchan (2004:39) ialah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang dihadapi. Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah mengemukakan prosedur penelitian yang akan digunakan meliputi pengumpulan data, metode yang digunakan, jenis dan metode pengumpulan data, pengujian data serta analisis data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam pelaksanaannya penelitian ini dilakukan di PT. Pindad (Persero). Faktor yang akan diteliti adalah Pengaruh Program Aplikasi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan survey dan verifikatif, sedangkan untuk mengetahui program aplikasi yang sedang berjalan menggunakan metode penelitian terstruktur. Menurut Nazir (dalam Nuraedi, Susilana, Hatimah, 2005:54) "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Sedangkan metode verifikatif Menurut Sugiyono (2003:33) "Verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik".

Variabel yang digunakan adalah Program Aplikasi Penggajian sebagai variabel X atau variabel bebas (Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y atau variabel terikat yaitu

variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Teknik pengambilan data dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner, kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan di bagian penggajian PT. Pindad (Persero). Cara mengumpulkan data menggunakan teknik sensus, karena populasi yang akan diteliti berjumlah kecil maka semua objek tersebut akan diteliti secara keseluruhan. Adapun pengertian dari teknik sensus adalah mencatat semua elemen atau objek yang diselidiki. Setelah data terkumpul kemudian akan dilakukan pengujian data dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan hipotesis.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis ajukan mengenai Pengaruh Program Aplikasi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pindad (Persero), maka penulis mengemukakan 2 Variabel yang akan diteliti. Adapun definisi atau istilah Variabel menurut Sugiono (2008:59) adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Independen Variabel)

   Variabel bebas adalah Variabel yang menjadi sebuah perubahannya atau timbulnya Variabel Dependen (terikat). Adapun yang menjadi Variabel independen (bebas) dalam panalitian ini adalah Program Aplikasi Penggajian.

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

   Variabel terikat adalah Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya Variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi

Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel operasional variabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Program Aplikasi Penggajian (Variabel X)	Program Aplikasi Penggajian adalah rangkaian prosedur perhitungan dan pembayaran gaji dan upah secara menyeluruh bagi karyawan secara efisien dan efektif. Mulyadi (2001:17)	Keakuratan Kehandalan Keamanan	Tingkat keakuratan data dan informasi yang dihasilkan oleh program aplikasi penggajian. Tingkat kecepatan, kemudahan, kegunaan dari program aplikasi penggajian. Tingkat keamanan akses dan data pada program aplikasi penggajian.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.	Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Sikap Kerjasama	Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang ditetapkan perusahaan Tingkat kualitas kerja dalam pembuatan laporan. - Tingkat gagasan-gagasan pada persoalan. - Tingkat tindakan-tindakan yang muncul pada persoalan. - Tingkat kerjasama antara karyawan.	Ordinal

		Inisiatif	- Tingkat kerjasama sesama anggota organisasi lain. - Tingkat tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas. - Tingkat motivasi dan semangat dalam peningkatan kesejahteraan dan tugas-tugas baru.	
	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67).	Kepribadian	- Tingkat kepribadian, kepemimpinan dan keramah-tamahan. pada direktur utama.	

3.2.3 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini akan membahas mengenai populasi dan teknik sampling. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.2.3.1 Populasi

Pengertian Populasi menurut (Sugiyono 2008 : 61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi merupakan kumpulan individual atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah karyawan yang berada dalam lingkungan PT. Pindad (Persero), oleh karena itu sampel yang harus diambil harus mewakili seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pindad (Persero). Dengan harapan hasil

penelitian relevan dengan fakta yang ada dan tidak ada kesalahan dalam proses menganalisa hasil penelitian sehingga menjadi informasi penting bagi lingkungan PT. Pindad (Persero) itu sendiri dan masyarakat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian penggajian PT. Pindad (Persero). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pengguna program aplikasi penggajian pada PT.Pindad (Persero) yang berjumlah 25 orang.

3.2.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002 : 120). Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 25 responden.

3.2.3.3 Sampling

Teknik pengambilan sampel adalah sensus dimana sensus menurut Marzuki (2002:41) adalah mencatat semua elemen yang diselidiki. Jadi menyelidiki semua objek, semua gejala, semua kejadian atau peristiwa, dan yang dihasilkan adalah nilai karakteristik sesungguhnya (*true value*). Cara sensus yaitu perhitungan yang lengkap (*a complete enumeration method*).

Sensus menurut J. Supranto (2000:22) adalah cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Sampling yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 25 responden.

3.2.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.4.1 Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini terbagi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari unit pengamatan atau responden penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer merupakan jenis data yang sudah diolah terlebih dahulu oleh pihak pertama.

3.2.4.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data antara lain :

1. Penelitian Lapangan *(Field research)*

   Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ketempat objek penelitian yaitu di bagian Penggajian PT. Pindad (Persero) guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan menggunakan cara :

   a. Observasi

      Yaitu pencarian data primer dengan cara melakukan peninjauan langsung pada perusahaan yang dijadikan objek penelitian dengan

penulis yang erat kaitannya dengan masalah Program Aplikasi penggajian. Penulis akan melakukan observasi terhadap program aplikasi penggajian di PT. Pindad (Persero) mengenai program aplikasi di bagian penggajian dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan lainnya.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan dengan pihak-pihak yang berwenang dan terkait dengan masalah dalam penelitian ini. Dari hasil wawancara, penulis akan memperoleh data mengenai gambaran umum dan sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi uraian tugas dan wewenang, kebijakan dan prosedur-prosedur mengenai program aplikasi penggajian.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library research)*

Yaitu penelitian dengan cara membaca, mempelajari, mengumpulkan berbagai buku, referensi, literatur, majalah dan laporan serta sumber-sumber lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3. Kuesioner / Angket

a. Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya.

b. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui secara persis apa yang diinginkannya dan bagaimana mengukur variabel yang akan ditelitinya.

Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan menyangkut variabel yang akan diteliti, kemudian kuesioner tersebut disebarkan kepada pegawai. Adapun prosedur penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
2) Mengidentifikasikan variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
3) Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
4) Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus untuk menentukan teknik analisisnya

Adapun penilaian yang disediakan adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Penilaian Kuesioner

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Skala Likert.

3.2.5 Teknik Pengujian Data

Pelaksanaan pengujian data dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data. Teknik pengujian data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat memberikan suatu keyakinan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar menggambarkan fenomena yang ingin diukur. Adapun pengertian validitas menurut Umar (2002 : 101) adalah :

> "Validitas adalah pernyataan sampai sejauhmana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin di ukur".

Sedangkan menurut Simamora (2004 : 172) menyatakan bahwa :

> "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen".

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur validitas semua yang dituangkan dalam kuesioner harus berkaitan dengan topik apa yang diinginkan dan yang mampu memperoleh data tetap dari variabel yang diteliti.

Penulis melakukan serangkaian perhitungan untuk menguji tingkat validitas atau kelayakan kuesioner yang disebarkan kepada para responden. Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkoreksikan skor butir-butir pertanyaan (sebagai variabel X), dengan skor total (sebagai variabel Y). Dimana dalam uji validitas ini dilakukan suatu perbandingan antara rhitung dan rtabel. Adapun rumus rhitung

adalah dengan menggunakan rumus teknik “product moment” menurut Simamora (2004 : 180) sebagai berikut :

$$r_{YX} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\Sigma X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\Sigma Y)^2))}} \quad \text{.....3.1}$$

Sumber : Simamora (2004: 180)

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh dari subjek tiap item

ΣX = jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

ΣY = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

= jumlah responden

1. Validitas Program Aplikasi Penggajian

Item-item pertanyaan Program Aplikasi Penggajian sebanyak 18 pertanyaan dan pengumpulan data dari 25 responden sehingga dapat diperoleh hasil analisis setiap item tersebut yang ditunjukan pada tabel 3.3 dibawah ini berdasarkan teori Sugiyono (2008 : 188), bahwa yang memenuhi syarat validitas adalah dengan r kritis = 0,30. Maka bila nilai validitas di atas r kritis berarti item-item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Item Instrumen Variabel Independent

Program Aplikasi Penggajian

Pernyataan No	r kritis (r tabel)	r hitung	Keterangan
1	0,30	0,683	Valid
2	0,30	0,653	Valid
3	0,30	0,596	Valid
4	0,30	0,691	Valid
5	0,30	0,606	Valid
6	0,30	0,705	Valid
7	0,30	0,657	Valid
8	0,30	0,512	Valid
9	0,30	0,543	Valid
10	0,30	0,579	Valid
11	0,30	0,655	Valid
12	0,30	0,792	Valid
13	0,30	0,687	Valid
14	0,30	0,670	Valid
15	0,30	0,532	Valid
16	0,30	0,814	Valid
17	0,30	0,682	Valid
18	0,30	0,788	Valid

Sumber : Data olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat item pertanyaan dalam Program Aplikasi Penggajian dari 18 item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses selanjutnya.

2. Uji validitas Kinerja Karyawan

Item-item pertanyaan Kinerja Karyawan sebanyak 16 item pertanyaan, dan pengumpulan data dari 25 responden. Sehingga dapat di peroleh hasil analisis setiap item tersebut ditunjukan pada tabel 3.4. dibawah ini berdasarkan teori Sugiyono (2008 : 188), bahwa yang memenuhi syarat validitas adalah dengan r kritis = 0,30. Maka bila nilai validitas di atas r kritis berarti item-item pertanyaan dikatakan valid.

Dari tabel tersebut dapat dilihat semua item pertanyaan dalam variabel Kinerja Karyawan, dimana dari 16 item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses selanjutnya.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Item Instrumen Variabel Dependent

Kinerja Karyawan

Pernyataan No	r kritis (r tabel)	r hitung	Keterangan
1	0,30	0,406	Valid
2	0,30	0,680	Valid
3	0,30	0,524	Valid
4	0,30	0,594	Valid
5	0,30	0,775	Valid
6	0,30	0,685	Valid
7	0,30	0,622	Valid
8	0,30	0,662	Valid
9	0,30	0,381	Valid
10	0,30	0,561	Valid
11	0,30	0,638	Valid
12	0,30	0,690	Valid
13	0,30	0,541	Valid
14	0,30	0,631	Valid
15	0,30	0,445	Valid
16	0,30	0,672	Valid

Sumber : Data olahan

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah item-item yang akan digunakan dalam penelitian dapat menjadi instrument penelitian atau tidak untuk nantinya akan diberikan kepada responden. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Tes reliabilitas untuk skala Likert paling sering menggunakan analisis item yaitu untuk masing-masing skor item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya. Menurut Sugiyono (2003:124) besarnya koefisien batasan minimum reliabilitas adalah antara 0,6 dan 0,7. Dalam penelitian ini peneliti akan menguji reliabilitas menggunakan *alfa cronbach* :

Dalam penelitian ini peneliti akan menguji reliabilitas menggunakan *alfa Cronbach* :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right] \quad \text{.....3.2}$$

Sumber : Sambas Ali (2007 : 38)

Keterangan :

= Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya bulir soal

$\sum$ = Jumlah varians bulir

= Varians total

Untuk mencari varians, maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\Sigma \quad \Sigma}{} \quad \text{.....3.3}$$

1. Reliabilitas Program Aplikasi Penggajian

Dari hasil test reliabilitas tentang Program Aplikasi Penggajian diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,939. Berpedoman pada Sugiyono (2003:124) jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka ini menunjukan bahwa item-item yang menjadi instrumen penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan nilai alpha dari variabel Program Aplikasi Penggajian tersebut, maka variabel ini dapat dikatakan reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.939	18

Gambar 3.1

Reliability Variabel Program Aplikasi Penggajian

2. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Dari hasil test reliabilitas tentang Kinerja Karyawan diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,910. Dengan nilai alpha dari variabel Kinerja Karyawan tersebut, maka variabel ini dapat dikatakan reliabel.

Oleh karena itu, item-item yang menjadi instrumen penelitian mengenai Kinerja Karyawan dapat dipercaya dan handal untuk selanjutnya dapat diolah.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.910	16

Gambar 3.2

Reliability Variabel Kinerja Karyawan

3.2.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis dan pengujian hipotesis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.6.1 Analisis Kualitatif/Deskriptif

Analisis kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan kecendrungan jawaban responden terhadap pernyataan mengenai Program Aplikasi Penggajian dan Kinerja Karyawan. Analisis deskriptif ini menjabarkan rata-rata setiap indikator, sehingga dapat diketahui indikator dari masing-masing variabel mana yang mendapatkan nilai baik menurut responden.

Analisis kualitatif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum/generalisasi. Skala pengukuran yang akan dipakai yaitu skala pengukuran likert dengan skala terbesar 5 dan

terendah 1. Terdiri dari lima kategori yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Cukup (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis deskriptif / kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Setiap indikator/subvariabel yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan ke dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban. Peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
2. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.
3. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan bantuan software Excell dan *SPSS*.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dangan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

Misalnya untuk variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 6 indikator dengan 16 item pertanyaan dengan jumlah responden 25 orang, maka akan diperoleh kriteria berikut ini:

Skor aktual : jawaban seluruh responden (25) orang atas 16 pertanyaan yang diajukan = 1632

Skor ideal : bobot tertinggi yakni 5 x 15 x 15= 2250

Skor aktual : skor aktual dibagi skor ideal berarti (1632/2250) x 100% = 72,53%. Selanjutnya hasil tersebut, dikonfirmasi dengan kriteria yang telah ditetapkan (tabel 3.5).

Tabel 3.5

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	Netral
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat baik

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

3.2.6.2 Analisis Kuantitatif/Verifikatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk mengukur kedua variabel antara Program Aplikasi Penggajian dan Kinerja Karyawan di PT. Pindad (Persero). Data kuantitatif bisa didapat melalui analisis korelasi untuk mengetahui pengaruh dua variabel yang diteliti apakah terdapat pengaruh atau tidak dan seberapa kuat pengaruh kedua variabel tersebut. Pada analisis kuantitatif akan menggunakan korelasi sederhana yaitu analisis korelasi Pearson dikarenakan variabel yang diteliti hanya berjumlah dua variabel, oleh sebab itu peneliti menggunakan analisis korelasi sederhana.

1. Korelasi

Pengertian dari korelasi bivariat parametrik Pearson product moment digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung yang beskala interval (parametrik).

Analisis korelasi adalah suatu teknik antara variabel-variabel bebas dengan veriabel-variabel terikat. Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (Program Aplikasi Penggajian) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Rumus yang digunakan Korelasi Pearson:

$$r_{yx} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \quad \text{.....3.4}$$

Sumber : Sambas Ali Muhidin (2007:125)

Keterangan:

= Korelasi antara variabel $_y$ dan $_x$.

ΣX = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba.

ΣY = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba.

= Jumlah responden uji coba.

Tabel 3.6

Tabel Penafsiran Koefisien Korelasi dari *Guilford Emperical Rulesi*

Nilai Korelasi	Tingkat Keeratan Antar Variabel
0,00- 0,20	Sangat Lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,70	Cukup
0,71-0,90	Kuat
0,91-1,000	Sangat Kuat

Sumber Sambas Ali (2007 : 127).

Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) dan negatif (-) yaitu :

a. Jika korelasi menghasilkan angka positif (+), hubungan kedua variabel bersifat searah. Searah mempunyai makna bahwa jika variabel bebas besar, maka variabel terikatnya juga besar.
b. Jika korelasi menghasilkan angka negatif (-), hubungan kedua variabel bersifat tidak searah. Tidak searah mempunyai makna bahwa jika variabel bebas besar maka variabel terikatnya adalah kecil.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi teknik analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi linier sederhana:

$$Y=a+bx \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 3.6$$

Dimana :

$a = \frac{\Sigma \quad \Sigma}{} = Y - bx$ 3.7

$b = \frac{(\Sigma \quad) - \Sigma X \Sigma}{N\Sigma \quad (\Sigma \quad)^2}$ 3.8

3. Koefisien Determinasi

Dengan terdapatnya angka perhitungan koefisien korelasi, maka akan didapat besarnya angka koefisien determinasi, dimana akan dinyatakan besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y) menggunakan rumus Prof. Sudjana (2002:137).

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\% \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 3.5$$

Dimana:

Kd : Koefisien determinasi

r_{yx}^2 : Koefisien Korelasi Pearson

100% : Pengali yang menyatakan dalam persentase.

4. Hipotesis

Hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel-variabel penelitian yaitu Program Aplikasi Penggajian dan Kinerja Karyawan. Hipotesis nol (H0), hipotesis tentang tidak adanya pengaruh yang pada umumnya dirumuskan untuk ditolak, sedangkan hipotesis tandingan (H1) merupakan hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan uji 0

menurut Prof. Dr. Sudjana, M.A, MSc, uji *t* digunakan karena ukuran sampelnya (n<30). Uji *T* dengan rumus dari Sudjana (2005:380) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_{yx}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{.....3.9}$$

(Prof. DR.Sujana MA.Msc 2005 : 380)

Keterangan :

t hitung = nilai signifikan atau statistik uji korelasi

r_{yx} = Koefisien korelasi Pearson.

n = jumlah/objek (responden) yang diambil dengan tingkat keyakinan 99% pada tingkat signifikan 0,01% dan derajat kebebasan n-2.

Ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat melalui ketentuan berikut :

H0 : $\rho = 0$, tidak ada pengaruh antara kedua variabel

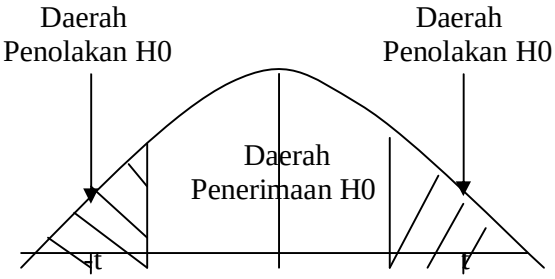
H1 : $\rho \neq 0$, ada pengaruh antara kedua variabel

Untuk mengetahui apakah H0 diterima atau ditolak, maka dinyatakan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Husein Umar (2002:316-317) :

a. Jika t hitung > t tabel 0,01 (dk = n-2), maka H0 ditolak, H1 diterima atau ada pengaruh signifikan antara Program Aplikasi Penggajian dengan Kinerja Karyawan.
b. Jika t hitung < t tabel 0,01 (dk = n-2), maka H0 diterima, H1 ditolak atau tidak ada pengaruh signifikan antara Program Aplikasi Penggajian dengan Kinerja Karyawan.

Dimana : 1) tingkat signifikan = 0,01

2) dk = n-2



Gambar 3.1
Skema Analisis Hipotesis