BAB III

METODE DAN OBJEK PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian menyangkut semua objek yang ada dan terkait dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Disini yang menjadi objek adalah Program Aplikasi Absensi dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN yang beralamat di Jl. Asia Afrika no 63 Bandung.

3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejak masa penjajahan Belanda sampai awal tahun 1942, di Indonesia di kenal suatu badan atau perusahaan yang menyediakan pasokan tenaga listrik milik pemerintah, daerah otonom(Gemente) atau gabungan keduanya. Di Jawa Barat khususnya Bandung,perusahaan pengelola serta penyedia tenaga listrik begi kepentingan umum itu adalah *Bandoengsche Electriciteit Maatschappi* (BEM) yang berdiri tahun 1905. Pada tanggal 1 januari 1920, perusahaan perseroan *Gemeenschpplijk Electricitiet Bedrif Voor Bandoeng* (GEBEO) mengantikan BEM. Pengantian ini di kukuhkan dengan akte pendirian Notaris Mr.Andrian Hendrik Van Ophusien – Nomor 213 Tanggal 31 desember 1919. Pada masa pendudukan Jepang antara 1942-1945,pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Sha Sha,dengan wilayah kerja di seluruh pulau Jawa.

Setelah Proklamasi kemerdekaan RI, Indonesia mengalami periode perjuangan Fisik sampai tibanya saat penyerahan kedaulatan RI dari pemerintah Hindia Belanda tahun 1959. Merupakan awal penguasaan pengelolaan perlistrikan

di seluruh Indonesia oleh pemerintah Republik Indonesia, dengan dimulainya nasionalisasi perusahaan asing di Indonesia.

Maka tanggal 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh pemerintah RI dengan dikukuhkanya peraturan pemerintah nomor 86 tahun 1958 j.o peraturan pemerintah nomor 18 tahun 1959 tentang penentuan perusahaan listrik dan Gas milik Belanda Tahun 1961, berdasarkan peraturan pemerintah nomor 67 di bentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. PLN Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Tahun 1972,pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 1972, tentang perusahaan umum Listrik Negara,yang menyebutkan bahwa status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian mengacu kepada peraturan Menteri PUTL nomor 013/PRT/1957.tanggal 8 September 1957 tentang Organisasi dan Tata kerja perusahaan Umum Listrik Negara. Maka PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama tugas dan wilayah kerja daerah. Berdasarkan pengumuman PLN Exploitasi Xl diubah namanya menjadi perusahaan Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Dengan adanya peraturan pemerintah RI nomor 23 tahun 1994 tanggal 16 juni 1994 maka bentuk perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat di ubah lagi menjadi perusahaan perseroan (Persero) dengan sebutan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994, sesuai akta pendirian, selanjutnya sesuai keputusan direksi PT. PLN (persero) nomor 28.K/01/DIR/2001 tanggal 20 februari 2001, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat di ubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat. Kemudian melalui

Suarat Keputusan PT. PLN (persero) Nomor:120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah menjadi PT. PLN(Persero) Distribusi Jabar dan Banten hingga saat ini.

3.1.2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar Dan Banten Bandung.

Adapun visi dan misi pada PT. PLN (Persero) distribusi Jabar Dan Banten adalah sebagai berikut.

3.1.2.1. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul,dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Konsekuensi terhadap Strategi Korporat :

1. Mewujudkan kinerja perusahaan dengan kualitas setaraf kelas dunia dalam bisnis kelistrikan.
2. Berfokus pada peningkatan kualitas proses secara terus menerus untuk memperoleh hasil yang maksimal.
3. Membangun lingkungan kerja yang memengkinkan anggota perusahaan mentransformasikan potensi mereka menjadi kinerja perusahaan yang dihargai tinggi.

3.1.2.2. Misi

A. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang usaha lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

   Konsekuensi terhadap Strategi Korporat :

   1. Mecari dan memanfaatkan peluang usaha secara berkesinambungan di bidang bisnis kelistrikan dan usaha lain yang berkait.
   2. Mengembangkan budaya pelayanan.
   3. Menerapkan prinsip-prinsip penyelenggaraan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).
   4. Anggota perusahaan perlu menyadari bahwa bisnis kelistrikan adalah bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
   5. Berusaha secara konsisten untuk meningkatkan jangkauan pelayanan kelistrikan.

B. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Konsekuensi terhadap Strategi Korporat:

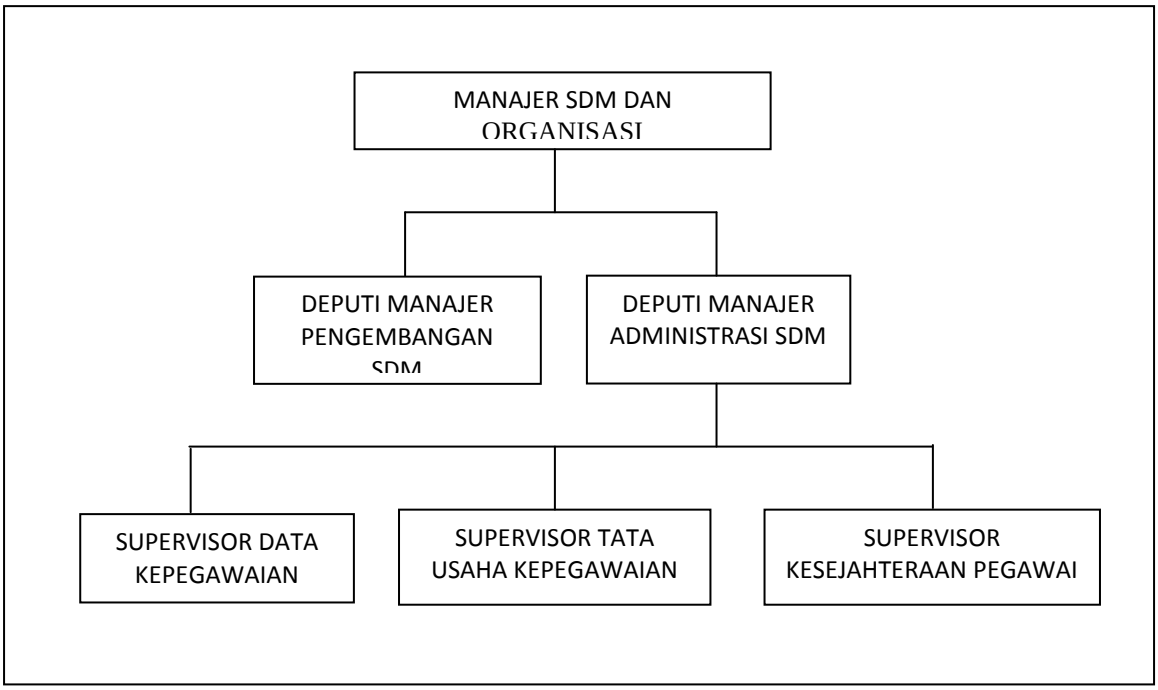
   1. Mengembagkan dan menjalankan bisnis kelistrikan sesuai dengan harapan dan aspirasi masyarakat.
   2. Mengembangkan usaha kelistrikan yang selaras dengan kebutuhan pertumbuhan ekonomi di pasar yang kompetitif.

C. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. Konsekuensi terhadap Stategi Korporat:
    1. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan produktif.
    2. Memacu pemanfaatan enegi listrik secara tepat guna dan memberikan nilai tambah bagi sektor ekonomi.
    3. Menjadi pelopor dalam membangun masyarakat yang sadar dan cinta linkungan.
D. Mejalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan, Konsekuensi terhadap Strategi Korporat :
    1. Membagun dan mengoperasikan fasiitas kelistrikan yang akrab dengan lingkungan alam dan lingkungan social.
    2. Menjaga dan memelihara semua fasilitas kelistrikan sehingga tidak mencemari lingkungan.

3.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah kerangka kerja yang didalamnya mencakup pembagian tugas dan kegiatan kedalam bagian yang ada, baik pada instansi pemerintah maupun sketsa, sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berikut ini struktur organisasi pada bagian SDM pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi SDM

3.1.4. Deskripsi Tugas Perusahaan

Dari struktur organisasi diatas maka akan dijelaskan tentang uraian tugas anggota yang menduduki jabatan tersebut diatas.

A. Manajer SDM dan Organisasi

Manajer SDM dan Organisasi mempunyai tugas :

1. Menyusun kebijakan pengembangan organisasi dan mengelola pelaksanaannya.
2. Menyusun kebijakan manajemen sumber daya Manusia dan mengelola pelaksanaannya.
3. Menyusun kebijakan pengembangan sumber daya Manusia dan mengelola pelaksanaannya.
4. Mengkaji usulan pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya Manusia.
5. Menyusun Laporan Manajemen di bidangnya.

B. Deputi Manajer Pengembangan SDM

Deputi Manajer Pengembangan SDM mempunyai tugas :

1. Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Perencanaan Karir Pegawai.
3. Menyusun Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai.
4. Pengembangan Kompetensi.
5. Terampil Administrasi.

C. Deputi Manajer Administrasi SDM

Deputi Manajer Administrasi SDM mempunyai tugas :

1. Mengendalikan Outsourcing.
2. Mengelola Data Administrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

D. Supervisor Data Kepegawaian

Supervisor Data Kepegawaian mempunyai tugas untuk mengelola data kepegawaian.

E. Supervisor Tata Usaha Kepegawaian

Supervisor Tata Usaha Kepegawaian mempunya tugas untuk Mengelola Administrasi Kepegawaian.

F. Supervisor Kesejahteraan Pegawai

Supervisor Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas untuk :

1. Mengelola Gaji Pegawai
2. Terampil Emolumen
3. Terampil Administrasi

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Furchan(2004:39) adalah 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

Untuk memperoleh data yang lengkap dan benar akan data yang dibutuhkan maka metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan laporan ini adalah metode kualitatif yaitu suatu bentuk pemahaman atas masalah dan faktor-faktor yang mendasarinya. Dimana suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan mengetahui Program Aplikasi Absensi terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan kuantitatif adalah hasil yang digunakan sebagai masalah yang akan diteliti lebih lanjut. Dimana suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Program Aplikasi Absensi terhadap Kinerja Pegawainya.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis ajukan mengenai pengaruh Program Aplikasi Absensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten, 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 Absensi.

2. Variabel terikat (Depanden 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 :

Operasionalisasi variabel penelitian dapat terlihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	**Konsep**	**Indikator**	**Ukuran**	**Skala**
Program Aplikasi Absensi (X)	Program aplikasi absensi yaitu suatu aplikasi yang bergerak dibidang proses pendataan karyawan, data absensi karyawan, dan pencetakan laporan.	Pendataan karyawan	- Tingkat Pemasukan data karyawan - Tingkat ke efesienan dan ke efektifan	Ordinal
		Data absensi karyawan	- Tingkat ketepatan, jam masuk, jam keluar pemotongan bonus, monitoring - Tingkat keamanan informasi	
		Pencetakan laporan	- Tingkat efesiensi pencetakan laporan - Tingkat keakuratan dalam proses	

	Ahmad Mulis (2009: 5)		pencetakan laporan	
Kinerja Peagawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.	Kualitas kerja.	- Tingkat ketepatan kerja, ketelitian kerja	Ordinal
		Kuantitas Kerja.	- Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	
		Keandalan.	- Tingkat kemampuan, kerajinan dalam mengerjakan pekerjaan.	
	Menurut Anwar Prabu	Sikap.	- Tingkat kemampuan	

	Mangkunegara (2000:67)		dan kerelaan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja.	

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.2.3.1. Populasi

1. Populasi menurut Sugiyono (2001:55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Menurut Umi Narimawati (2008) populasi adalah seluruh unit analisis yang akan diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada bagian pelayanan SDM di PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten sebanyak 4 orang, PT. PLN Bandung Raya 4 orang, PT. PLN Majalaya 4 orang dan PT. PLN Cimahi 4 orang. Maka dari itu jumlah populasi bertotal sebanyak 16 orang.

3.2.3.2. Sampel

Menurut Jonathan Sarwono (2006:270) sampel merupakan sub dari seperangkat yang dipilih untuk dipelajari.

3.2.3.3. Sampling

Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan tehnik 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*). Dan Sensus menurut J. Supranto (2000:22) adalah cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

3.2.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dikelompokan kedalam 2 jenis yaitu:

3.2.4.1. Jenis Data

1. Data Primer

   Data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melelui kegunaan objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan atau instasi serta penyebaran quisoner kepada para responden karyawan PT. PLN, dengan mengadakan teknik pengumpulan data sebagai berikut : kuesioner, wawancara, observasi.

2. Sekunder

yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (dokumen). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal. Dalam hal ini adalah profil PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar dan Banten, Struktur Organisasi, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.2.4.2. Metode Pengumpulan Data

Sedangkan metode pengumpulan data teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Metode ini digunakan agar data-data yang diperoleh valid dan reliable. Adapun metode pengumpulan data yang dipilih peneliti :

1. Observasi, yaitu peneliti langsung terjun ke lapangan untuk melakukan pengamatan dan meneliti secara langsung data-data yang berkaitan dengan bahan laporan secara cermat dan sistematik.
2. Wawancara, yaitu Tanya jawab secara langsung tentang kondisi dan situasi instansi terutama pegawai yang bertugas dibagian Front Office.
3. Studi Literatur, yaitu pengumpulan data dengan cara mengambil dari beberapa bahan pustaka yang dapat dijadikan referensi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
4. Angket atau kuesioner, yaitu pengumpulan data dari para responden

   Adapun penilaian yang disediakan adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Penilaian Kuesioner

Jawaban	Total
Sangat Setuju	**5**
Setuju	**4**
Cukup	**3**
Tidak Setuju	**2**
Sangat Tidak Setuju	**1**

Sumber : Skala Likert.

3.2.5.Teknik Pengujian Data

Teknik pengujian data dilakukan untuk menyusun kuesioner yang tepat dan dapat dipercaya maka digunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.2.5.1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas data dan derajat kebenaran (valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada kuesioner yang diberikan pada responden) dari suatu proses pengumpulan data pada instrument penelitian. Pengertian uji validitas secara umum adalah alat pengumpulan (pengukuran) data menunjukkan kesesuaian atau kecocokan antara alat ukur dengan apa yang diukur.

Menurut Sugiyono (2008:172), menjelaskan :

> “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Instrumen untuk mendapatkan data dicobakan pada sampel dan populasi. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen salam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas yang baik. Untuk rumus analisis faktor dapat digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

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

Sambas Ali (2007 : 125)

Keterangan :

r_{YX} = Koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

n = Banyaknya responden (di luar sampel penelitian yang sebenarnya

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Validitas tiap item akan terbukti jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Apabila hasil r_{hitung}lebih kecil dari r_{tabel} pada taraf signifikan, maka item kuesioner

tersebut tidak valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut valid.

Untuk pengujian validitas ini instrumen penelitian yang berupa skor yang memiliki tingkatan, menggunakan *software* SPSS 12.0 *For Windows* dan Microsoft Excel 2007 dan rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* dengan:

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 12.0 *for windows*, setelah ouput yang dibandingkan dengan uji signifikan dengan uji t.

Menurut sugiyono (2003:124) besarnya koefisien batasan minimum reliabilitas adalah 0,6. 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 :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya bulir soal

$\sum\sigma b^2$ = Jumlah varians bulir

σt^2 = Varians total

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

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \left[\frac{\sum x}{N}\right]^2}{N} \quad \text{.....3.3}$$

3.2.6.Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dilakukan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut dapat dengan mudah dipahamai dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh Program Aplikasi Absensi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Suatu daftar pertanyaan yang di jawab dengan pendekatan skala likert akan menghasilkan data ordinal yang tidak menunjukkan perbandingan suatu jawaban yang nyata. Dengan data interval perbandingan antar jawaban yang sebenarnya akan terlihat sehingga dapat diolah untuk memperoleh nilai jawaban responden. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transpormasi data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval. Metode yang di gunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval adalah metode MSI (*Metode Sucsesif Interval*).

3.2.6.1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan kecendrungan jawaban responden terhadap pernyataan mengenai Program Aplikasi Absensi dan Kinerja Karyawan. Analisis kualitatif ini

menjabarkan rata-rata setiap indikator, sehingga dapat diketahui indikator dari masing-masing variable 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 (C), 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
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). Untuk mengetahui skor total yang diperoleh dari masing-masing variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Total} = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ Ideal} \text{ x } 100\% \text{ ……..……3.4}$$

Keterangan :

Skor aktual = Jawaban seluruh responden

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

3.2.6.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk mengukur kedua variable antara Program Aplikasi Absensi dan kinerja karyawan PT.PLN. Data kuantitatif bisa didapat melalui analisis korelasi untuk mengetahui hubungan dua variable yang diteliti apakah terdapat hubungan atau tidak dan seberapa kuat hubungan kedua variable 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.

3.2.6.2.1. Analisis korelasi

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 Absensi) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Rumus yang digunakan Korelasi Pearson:

$$r_{yx} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \quad \text{.....3.5}$$

Sumber : Sambas Ali 2007: 125

Keterangan:

r_{yx} = Korelasi antara variabel X dan Y.

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

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

n = Jumlah responden uji coba.

Besar kecilnya angka korelasi menetukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel. Penilaian koefisien korelasi antara variabel *independent* dan *dependent* dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3

Tabel Nilai 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	Sedang/Cukup
0,71-0,90	Kuat/Tinggi
0,91-1,000	Sangat Kuat/Tinggi

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.

3.2.6.2.2. Koefisien determinasi

Menurut Jonathan Sarwono (2005:72) Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y). Koefisien determinasi di hitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2_{yx} \times 100\% \quad \text{.....3.6}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2_{yx} = Koefisien korelasi Person

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase.

3.2.6.2.3. Regresi

Analisis regresi menurut Jonathan Sarwono adalah 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. Adapun persamaan regresi sebagai berikut menurut Jonathan Sarwono :

$$Y = a + bx \quad \text{.....3.7}$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

A = angka konstan koefisien regresi

bX = koefisien variabel terikat dan X sebagai variabel bebas

Untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b\sum x}{n} = Y - bx \quad \text{.....3.8}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{.....3.9}$$

3.2.6.3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel-variabel penelitian yaitu Program Aplikasi Absensi dan Kinerja Karyawan. Hipotesis nol (H_0), hipotesis tentang tidak adanya pengaruh yang pada umumnya dirumuskan untuk ditolak, sedangkan hipotesis tandingan (H_1) merupakan hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji signifikan t dengan rumus Sugiyono (2004:377) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$ 3.10

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

Dimana :

t_{hitung} = nilai signifikan atau nilai t hitung

r = koefisien korelasi pearson

n = jumlah/objek (responden) yang diambil dengan tingkat keyakinan 99% pada tingkat signifikan 1% dan derajat kebebasan n-2.

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

H_0 : p = 0, tidak ada pengaruh antara kedua variabel

H_1 : p ≠ 0, ada pengaruh antara kedua variabel

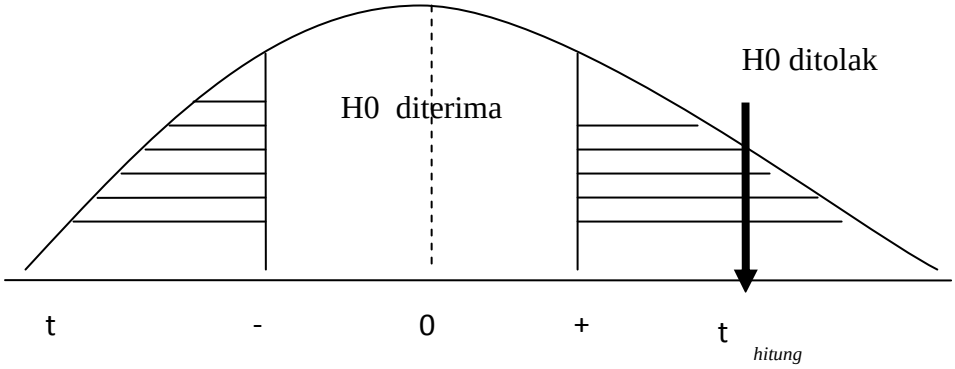
Untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak, maka dinyatakan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Husein Umar (2002:316-317) :

a. Jika t hitung > t tabel 0,01 (dk = n-2), maka H_0 ditolak, H_1 diterima atau ada pengaruh signifikan antara Program Aplikasi Absensi dengan Kinerja karyawan.

a. Jika t hitung < t tabel 0,01 (dk = n-2), maka H_0 diterima, H_1 ditolak atau tidak ada pengaruh signifikan antara Program Aplikasi Absensi dengan Kinerja karyawan.

Dimana : 1) tingkat signifikan = 0,01

2) dk = n-2



Gambar 3.2

Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis