BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian secara umum merupakan permasalahan yang dijadikan topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan penelitian. Penentuan objek penelitian sangat penting dikarenakan untuk menunjang kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai. Untuk dapat mengenal objek penelitian ini, maka penulis akan menguraikan secara singkat sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan beserta uraian tugas yang diembannya, dan metode penelitian yang digunakan.

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor, yang sahamnya secara mayoritas dimiliki oleh PT Astra International. Saat itu, PT Federal Motor hanya merakit, sedangkan komponennya diimpor dari Jepang dalam bentuk CKD (completely knock down). Tipe sepeda motor yang pertama kali di produksi Honda adalah tipe bisnis, S 90 Z bermesin 4 tak dengan kapasitas 90cc. Jumlah produksi pada tahun pertama selama satu tahun hanya 1500 unit, namun melonjak menjadi sekitar 30 ribu pada tahun dan terus berkembang

hingga saat ini. Sepeda motor terus berkembang dan menjadi salah satu moda transportasi andalan di Indonesia.

Kebijakan pemerintah dalam hal lokalisasi komponen otomotif mendorong PT Federal Motor memproduksi berbagai komponen sepeda motor Hondatahun 2001 di dalam negeri melalui beberapa anak perusahaan, diantaranya PT Honda Federal (1974) yang memproduksi komponen-komponen dasar sepeda motor Honda seperti rangka, roda, knalpot dan sebagainya, PT Showa Manufacturing Indonesia (1979) yang khusus memproduksi peredam kejut, PT Honda Astra Engine Manufacturing (1984) yang memproduksi mesin sepeda motor serta PT Federal Izumi Mfg.(1990) yang khusus memproduksi piston.

Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi serta tumbuhnya pasar sepeda motor terjadi perubahan komposisi kepemilikan saham di pabrikan sepeda motor Honda ini. Pada tahun 2000 PT Federal Motor dan beberapa anak perusahaan di merger menjadi satu dengan nama PT Astra Honda Motor, yang komposisi kepemilikan sahamnya menjadi 50% milik PT Astra International Tbk dan 50% milik Honda Motor Co. Japan.

Saat ini PT Astra Honda Motor memiliki 3 fasilitas pabrik perakitan, pabrik pertama berlokasi Sunter, Jakarta Utara yang juga berfungsi sebagai kantor pusat. Pabrik ke dua berlokasi di Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, serta pabrik ke 3 yang sekaligus pabrik paling mutakhir berlokasi di kawasan MM 2100 Cikarang Barat, Bekasi. Pabrik

ke 3 ini merupakan fasilitas pabrik perakitan terbaru yang mulai beroperasi sejak tahun 2005.

Dengan keseluruhan fasilitas ini PT Astra Honda Motor saat ini memiliki kapasitas produksi 3.5 juta unit sepeda motor per-tahunnya, untuk permintaan pasar sepeda motor di Indonesia yang terus meningkat. Salah satu puncak prestasi yang berhasil diraih PT Astra Honda Motor adalah pencapaian produksi ke 20 juta pada tahun 2007. Prestasi ini merupakan prestasi pertama yang yang berhasil diraih oleh industri sepeda motor di Indonesia bahkan untuk tingkat ASEAN. Secara dunia pencapaian produksi sepeda motor Honda 20 juta unit adalah yang ke tiga, setelah pabrik sepeda motor Honda di Cina dan India.

Guna menunjang kebutuhan serta kepuasan pelannggan sepeda motor Honda, saat PT Astra Honda Motor di dukung oleh 1.600 showroom dealer penjualan yang diberi kode H1, 3.800 layanan service atau bengkel AHASS (Astra Honda Authorized Service Station) dengan kode H2, serta 6.500 gerai suku cadang atau H, yang siap melayani jutaan penggunaan sepeda motor Honda di seluruh Indonesia.

Industri sepeda motor saat ini merupakan suatu industri yang besar di Indonesia. Karyawan PT Astra Honda Motor saja saat ini berjumlah sekitar 15.000 orang, ditambah 130 vendor dan supplier serta ribuan jaringan lainnya, yang kesemuanya ini memberikan dampak ekonomi berantai yang luar biasa. Keseluruhan rantai ekonomi tersebut diperkirakan dapat memberika kesempatan kerja kepada sekitar 500 ribu

orang. PT Astra Honda Motor akan terus berkarya menghasilkan sarana transportasi roda 2 yang menyenangkan, aman dan ekonomis sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat Indonesia.

Pertumbuhan konsumen sepeda motor meningkat luar biasa. Di tengah-tengah persaingan yang begitu tajam akibat banyaknya merek pendatang baru, sepeda motor Honda yang sudah lama berada di Indonesia, dengan segala keunggulannya, tetap mendominasi pasar dan sekaligus memenuhi kebutuhan angkutan yang tangguh, irit dan ekonomis.Menjawab tantangan tersebut, organisasi yang berada di balik kesuksesan sepeda motor Honda di Indonesia terus memperkuat diri.

PT Astra Honda Motor merupakan sinergi keunggulan teknologi dan jaringan pemasaran di Indonesia, sebuah pengembangan kerja sama antara Honda Motor Company Limited, Jepang, dan PT Astra International Tbk, Indonesia.

Keunggulan teknologi Honda Motor diakui di seluruh dunia dan telah dibuktikan dalam berbagai kesempatan, baik di jalan raya maupun di lintasan balap. Honda pun mengembangkan teknologi yang mampu menjawab kebutuhan pelanggan yaitu mesin "bandel" dan irit bahan bakar, sehingga menjadikannya sebagai pelopor kendaraan roda dua yang ekonomis.

Tidak heran, jika harga jual kembali sepeda motor Honda tetap tinggi.Astra International memiliki pengetahuan yang komprehensif tentang kebutuhan para pemakai sepeda motor di Indonesia, berkat

jaringan pemasaran dan pengalamannya yang luas. Astra juga mampu memfasilitasi pembelian dan memberikan pelayanan purna jual sedemikian rupa sehingga brand Honda semakin unggul.

3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

PT Astra Honda Motor, perusahaan yang menjalankan fungsi produksi, penjualan dan pelayanan purna jual yang lengkap untuk kepuasan pelanggan dan memiliki:

3.1.2.1. Visi PT. Astra Honda Motor

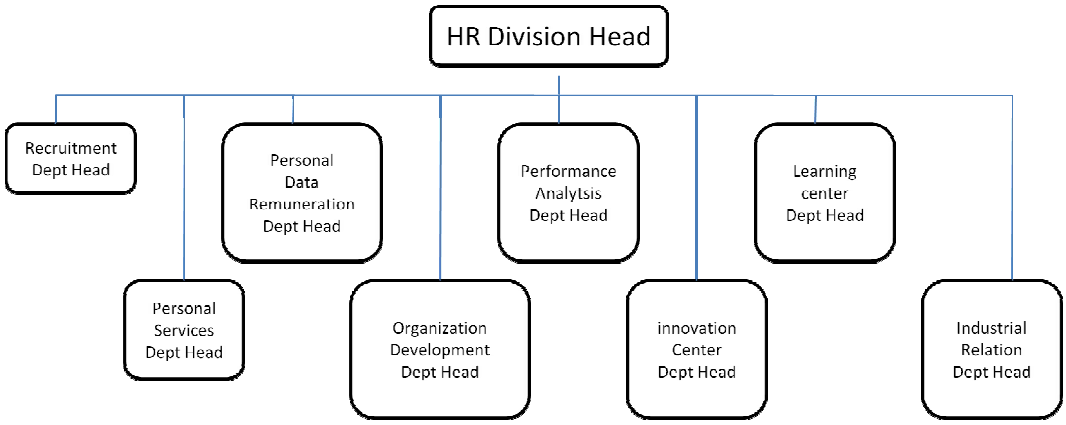
To Be Number One Market Driven Trend-setter motorcycle Company in Indonesia in term of customer satisfaction the empowered human capital guided by shared values.

3.1.2.2. Misi PT. Astra Honda Motor

To provide mobility solution which exceed customer expectation with the best value motorcycle & Its related products, thru empowered human capital for the benefit of all stakeholders.

3.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat struktur organisasi PT Astra Honda Motor Pada Gambar 3.1 dibawah ini.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Astra Honda Motor

Sumber: PT. Astra Honda Motor

3.1.4. Deskripsi Kerja

A. HR Division Head :

- HR Division head adalah pimpinan divisi setingkat di bawah direksi yang menangani bidang ke-HRD-an
- Bertanggung jawab atas 8 department dalam HR Division
- Melakukan evaluasi terhadap kinerja HR Division dan melaporkannya secara berkala kepada Direksi

B. Recruitment Department Head :

- Pelaksanaan recruitment karyawan di perusahaan, termasuk proses sourcing calon karyawan
- Pengelolaan vendor/biro psikologi sebagai suppporting dalam proses recruitment karyawan

- Melakukan penempatan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada di perusahaan
- Pengelolaan database pelamar pekerjaan

C. Personal Services Department Head :

- Pengelolaan pelayanan ke-HRD-an terhadap karyawan seperti pelayanan benefit, makan siang sampai dengan pinjaman karyawan (kerjasama dengan koperasi karyawan)
- Pengelolaan operasional service terhadap karyawan dan penanganan complain karyawan seputar bidang ke_HRD-an.

D. Personal Data Remuneration Dept Head :

- Pengelolaan database karyawan (recruit, mutasi, termination)
- Operasional remunerasi karyawan seperti proses payroll, benefit dan lainnya
- Pengelolaan Human Resources Information System berbasis SAP

E. Organization Development Department Head :

- Membentuk desain susunan organisasi di perusahaan
- Pengelolaan dan pelaksanaan organisasi di perusahaan

- Evaluasi efektifitas operasional pembagian organisasi di perusahaan

F. Performance Analysis Department Head :

- Pengelolaan penilaian karya (individual performance) karyawan
- Melakukan analisa terhadap performance karyawan.
- Melakukan pemetaan terhadap kompetensi karyawan dikaitkan dengan bidang tugas yang ada

G. Innovation Center Department Head :

- Mengelola improvement dan inovasi yang dibuat oleh karyawan dalam operasional perusahaan
- Membuat kompetisi atas improvement dan inovasi yang dibuat karyawan tersebut
- Melakukan analisa atas improvement dan inovasi dalam penerapannya dalam operasional pekerjaan

H. Learning Center Department Head :

- Membuat Training Need Anaylsis yang berguna untuk perencanaan training guna pemenuhan kompetensi karyawan dalam bidang pekerjaan

- Melaksanaan pelatihan kerja bagi karyawan, baik bersifat leadership maupun skill
- Membuat evaluasi atas pelatihan yang telah dilaksanakan

I. Industrial Relation Department Head :

- Mengelola kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan
- dalam hal ketenagakerjaan
- Mengelola Employee Relation dalam perusahaan termasuk didalamnya komunikasi antar karyawan melalui berbagai media, seperti Intra Net, forum komunikasi dan lainnya

3.2. Metode Penelitian

Pelaksanaannya penelitian ini dilakukan di PT. Astra Honda Motor. Faktor yang akan diteliti adalah Pengaruh Sistem Informasi Operasional Perusahaan Berbasis Intranet terhadap produktifitas kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan survey dan verifikatif, sedangkan untuk mengetahui sistem 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".

3.2.1. Desain Penelitian

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka diperlukan suatu desain penelitian untuk menunjang penelitian. Desain penelitian harus sesuai dengan metode penelitian yang digunakan.

Menurut **Moh. Nazir** (2009.84), desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dimana proses perencanaan dimulai dari identifikasi masalah, pemilihan serta rumusan masalah, sampai dengan perumusan hipotesis. Berdasarkan proses perencaan tersebut maka desain penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi Masalah

   Dimana dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasikan masalah sesuai fenomena-fenomena yang terdapat pada PT. Astra Honda Motor terkait dengan pada pengaruh system informasi operasional perusahaan berbasis intranet terhadap kinerja karyawan.

2. Merumuskan Masalah

Tanpa ada masalah tidak akan terjadi penelitian, dalam merumuskan masalah penulis mengajukan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan. Maka dengan adanya rumusan masalah penelitian dapat dilaksanakan

3. Merumuskan Hipotesis

Terkait dengan adanya penerapan sistem informasi operasional perusahaan berbasis intranet pada PT. Astra Honda Motor, akan memiliki dampak terhadap produktifitas kinerja karyawan. Maka dibutuhkan perumusan hipotesis untuk selanjutnya di uji kebenarannya karena hipotesis merupakan jawaban sementara.

4. Menarik Kesimpulan

Proses dimana penulis menentukan jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertayaan yang menjadi rumusan masalah, dimana dalam menentukan jawaban didasari dari hasil uji hipotesis dan pernyataan yang telah teruji kebenarannya.

3.2.2. Operasional Variabel

Menurut **Umi Narimawati**, Riset Manajemen Sumber Daya Manusia (2007:61) :

"Operasional Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian kedalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran."

3.2.2.1. Variabel (X) Sistem Informasi Operasional Perusahaan Berbasis Intranet

Variabel independent (X) yaitu variable yang mempengaruhi variabel lain yang terjadi. Dalam penelitian ini, Sistem Informasi Operasional Perusahaan pada PT. AHM merupakan variable yang mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan.

3.2.2.2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Variable dependen (Y) yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable lain yang sifatnya independent Untuk lebih jelasnya variabel-variabel yang menjadi variabel terkait dan variabel bebas maka variabel-variabel tersebut dioperasionalkan. Untuk lebih jelas maka dapat dilihat dari tabel 3.1

Table 3.1 Operasional Variabel

Variabel [1]	Konsep Variabel [2]	Indikator [3]	Ukuran [4]	Skala [5]
Sistem Informasi Operasional Perusahaan Berbasis Intranet **(X)**	Sistem Informasi Operasional Perusahaan Berbasis Intranet ini adalah suatu sistem yang berfungsi sebagai sarana penyebaran informasi dari perusahaan kepada karyawan maupun sebaliknya, sarana komunikasi, penyimpanan database, learning, dan interface kepada aplikasi-aplikasi lainnya. Teknologi Informasi dalam mendukung Pelayanan Karyawan, Pemanfaatan teknologi informasi sebagai salah satu alat pemberdayaan, Standarisasi operasi dan database. Agus Mulyanto (2009:31)	**Manusia**	Tingkat kemudahan sistem informasi dalam penyebaran informasi bagi user	Ordinal
			Tingkat kenyamanan user dalam menggunakan Sistem Informasi Operasional Perusahaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan beroperasi sistem informasi sesuai dengan kebutuhan user	Ordinal
		Perangkat Keras (*Hardware*)	Sistem Informasi mampu menyesuaikan dengan perkembangan perangkat keras disaat ini dan saat mendatang	Ordinal
			Sistem Informasi Operasional Perusahaan mampu menggunakan media penyimpanan yang ada saat ini	Ordinal
				Ordinal
				Ordinal
		Perangkat Lunak (*Software*)	Tingkat kecepatan dalam pengolahan data	Ordinal
			Tingkat kecepatan Sistem Informasi dalam mendekteksi kesalahan pemrosesan data	Ordinal
			Tingkat keamanan data yang disimpan dalam Sistem	Ordinal
				Ordinal

			Informasi Operasional Perusahaan	
		Data	Tingkat kemudahan menginput data kedalam sistem informasi operasional perusahaan	Ordinal
			Tingkat Kelengkapan data dalam mendukung penyebaran informasi perusahaan	Ordinal
			Tingkat kapasitas sistem informasi untuk menyimpan data perusahaan	Ordinal
				Ordinal
		Jaringan	Tingkat efisiensi jaringan untuk mendukung sistem informasi operasional perusahaan berbasis intranet	Ordinal
			Tingkat kondisi jaringan yang digunakan untuk mendukung Sistem Informasi Operasional Perusahaan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu	***Quality*** (Kualitas)	Tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dengan standar yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
			Tingkat efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	Ordinal

	tertentu **Bernadin** (2001)	***Quantity*** (Kuantitas)	Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
			Tingkat ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal
		Timeliness (Waktu)	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat kecepatan dalam mengakses sistem informasi	Ordinal
		Cost-Effectiveness (Biaya)	Tingkat sumberdaya manusia,uang, material,dan teknologi sistem informasi	Ordinal
			Tingkat keefektifitasan pemakaian segala bidang sumberdaya	Ordinal
		Need for supervision (Kemampuan tanpa pengawasan)	Tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya	Ordinal
			Tingkat kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaannya	Ordinal
		Interpersonal impact (Perilaku individu)	Tingkat kemampuan karyawan dalam memotivasi dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

			Tingkat kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam berkompetisi dengan karyawan lain dalam rangka mencapai tujuan perusahaan	Ordinal

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Pengertian Populasi menurut **Sugiyono** (2010:80), yaitu:

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas :objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Berdasarkan pernyataan di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang menggunakan Sistem Informasi Operasional Perusahaan Berbasis Intranet untuk mengetahui bagaimana tanggapannya tentang penggunaan sistem tersebut.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT. AHM yang berada di divisi Human Resource Division sebanyak 32 karyawan.

3.2.3.2. Sampel

Menurut **Sugiyono** (2010:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini digunakan sampel dari populasi yang ada, dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka menurut **Umi Narimawati** (2008:173) bahwa dalam penelitian yang populasinya kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya, sehingga diperoleh keakuratan data dan kesimpulan penelitian.

Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi diambil sampel, sehingga metode pengambilan sampel disini disebut sensus.

3.2.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.2.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagi berikut :

1. Data Primer

Data Primer yaitu jenis data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date.* Untuk mendapatkan data primer, penulis harus mengumpulkannya secara langsung, melakukan observasi, wawancara dan kuesioner.

a. Observasi

Yaitu suatu cara untuk mendapatkan suatu data-data yang diperlukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan langsung pada PTAstra Honda Motor. Observasi dilakukan pada karyawan PT. Astra Honda Motor yang menggunakan Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis intranet. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati cara kerja atau mengoperasikan menggunakan Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis intranet, melihat tampilan input ataupun hasil outputnya dan dampak yang ditimbulkannya terhadap kerja karyawan.

b. Wawancara

Yaitu bentuk komunikasi secara lisan baik langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dari pewancara kepada kepala divisi human resource department PT. AHM

c. Kuesioner

Penyebaran kuesioner hanya dilakukan pada seluruh karyawan di PT. AHM yang menggunakan atau berhubungan dengan Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis intranet. Hal ini untuk memudahkan karyawan dalam menjawab pertanyaan peneliti dalam mendampingi objek penelitian tersebut pada saat mengisi kuesioner dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan–pertanyaan yang mungkin muncul dari objek

penelitian terhadap keadaan yang sesungguhnya dengan yang diinginkan.

2. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan dokumen-dokumen, jurnal, laporan-laporan atau tulisan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian. Dalam hal ini, mendapatkan laporan perkembangan PT. AHM yang dapat digunakan untuk mendorong kinerja karyawan, misalnya data sekunder yang dibutuhkan pada penlitian ini berupa jurnal, modul intranet, struktur organissasi dll.

3.2.5. Teknik Pengujian Data

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesunggunhan responden dalam menjawab setiap pertanyaan – pertanyaan yang diajukan oleh peneliti merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Dalam mengatasi hal tersebut, maka diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji realibitas. Jika validitas dan realibilitas tidak diketahui, maka akibatnya menjadi fatal dalam memberikan kesimpulan ataupun memberi alasan terhadap hubungan-

hubungan antar variabel, bahkan secara luas validitas dan realibilitas mencakup mutu seluruh proses pengambilan data sejak konsep disiapkan sampai data siap untuk dianalisis. Pengujian validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang menyangkut pada ketepatan alat ukur itu sendiri.

a. Uji Validitas

Menurut **Bambang S. Soedibjo** (2005:76) 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. Kita juga menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3 artinya jika koefisiensi korelasi bernilai > 0,3 maka butir dinyatakan valid.

Berikut adalah dasar dalam pengambilan keputusan :

1. Jika r positif, serta r hitung $\geq$ 0,3 (r kritis) maka item pertanyaan tersebut valid
2. Jika r tidak positif, serta r hitung $\leq$ 0,3 (r kritis) maka item pertanyaan tersebut tidak 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:.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2) - (\sum x)^2 (n\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden.

Koefisien validitas dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ pada $\alpha = 3\%$.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk melihat sampai seberapa besar kendala alat ukur yang digunakan. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah α-cronbach.

Menurut **Purbayu dan Ashari** (2005: 251) Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan.

Menurut Sekaran dalam **Bambang S.Soedibjo** (2005:72), kriteria penilaian terhadap koefisien α-Cronbach adalah jika koefisien α

kurang dari 0,6 maka instrumen dikatakan kurang reliabel, jika diatanra 0,6 dan 0,8 dikatakan cukup reliabel, sedangkan jika α lebih besar 0,8 maka instrumen dikatakan sangat reliabel.

Didalam uji reliabilitas, penulis menggunakan program *SPSS 12.0 For Windows*, sehingga dengan SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*.

3.2.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis dalam penelitian ini akan menggunakan Metode Deskriptif dan Verifikatif. Sedangkan Pengujian Hipotesis berisi tentang hasil pengujian hipotesis.

3.2.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif berisikan perhitungan-perhitungan untuk melihat bagaimana pola atau karakteristik data serta mendeteksi ketidak wajaran respon dalam menjawab kuesioner. Selain perhitungan juga untuk meringkas hasil-hasil dalam bentuk tabel atau secara visual untuk membantu memahami apa yang telah dihasilkan dari penelitian.

3.2.6.2 Analisis Asosiatif

Analisis Asosiatif, pada dasarnya untuk mengetahui adanya hubungan antar dua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan dalam variabel X terhadap variabel Y yang diteliti, dalam hal ini pengaruh sistem informasi operasional perusahaan terhadap produktifitas kinerja karyawan.

A. Korelasi

Pengertian dari korelasi product moment menurut Sugiyono (2010:228) adalah digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Analisis korelasi adalah suatu teknik antara variabel-variabel bebas dengan veriabel-variabel terikat. Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis Intranet) dan variabel terikat (Produktifitas Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan Korelasi Pearson:

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

Sumber Bambang S. Soedibjo (2005:68)

Keterangan :

r_{xy} = 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

1. r = 0 atau mendekati 0, artinya : tidak terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y.
2. r = 1 atau mendekati 1, artinya : ada hubungan sempurna langsung.
3. r = -1 atau mendekati -1, artinya : ada hubungan tidak sempurna tidak langsung.

Untuk melihat seberapa besar derajat hubungan yang dihasilkan dari rumus diatas, maka digunakan criteria Champion (Bambang S. Soedibjo, 2005:141).

Tabel 3.2

Kriteria keeratan koefisien korelasi Champion

Inteval Koefisien	Tingkat Penghubung
±0,00 – 0,25	Sangat Lemah
±0,26 – 0,50	Lemah
±0,51– 0,75	Cukup
±0,76– 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Bambang S. Soedibjo (2005: 141)

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.

B. 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 :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

3.2.7 Perancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, maka digunakan model statistik uji X untuk menguji perbandingan (tingkat keberartian) antara variabel X dan variabel Y yaitu antara Sistem Informasi dengan Produktifitas Kinerja Karyawan .

Adapun bentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$, Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis Intranet Tidak ada kaitannya dengan Produktifitas Kinerja Karyawan.

H1 : $\rho \neq 0$, Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis Intranet Ada kaitannya dengan Produktifitas Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2009:312), “bila sampel lebih besar dari 25, maka distribusinya akan mendekati distribusi normal. Untuk itu digunakan rumus z dalam pengujiannya”. Karena dalam penelitian ini untuk sampel besar (n>25) maka dalam pengujian ini digunakan statistik “z” dengan rumus:

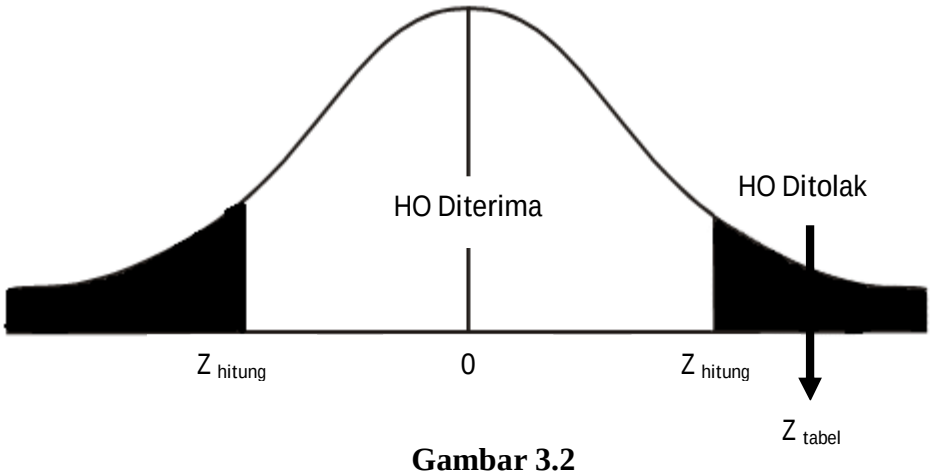
$$z = r_s\sqrt{n-1}$$

Kriteria uji adalah $z_{hitung} > z_{table}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang didapat dari tabel distribusi z dengan $\alpha = 0{,}05$ (5%), apabila $z_{hitung} < z_{table}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak yang didapat dari table distribusi z dengan $\alpha = 0{,}05$ (5%) .

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan sebagai berikut:

a) Jika $z_{hitung} > z_{table}$, maka H0 ditolak, berarti H1 diterima maka Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis Intranet berdampak positif pada Produktifitas Kinerja Karyawan

b) Jika $z_{hitung} < z_{table}$, maka H0 diterima, berarti H1 ditolak maka Sistem Informasi Operasional Perusahaan berbasis Intranet tidak berdampak positif (negatif) pada Produktifitas Kinerja Karyawan



Gambar 3.2
Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis