BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Jumlah karyawan tetap PT Gramedia Printing Bandung Plant yang sudah bekerja 2 tahun keatas dan sudah memiliki akses ke Sistem Informasi *Scorecard Online* sebanyak 196 orang. Jumlah tersebut juga yang ditetapkan oleh penulis untuk dijadikan populasi dalam penelitian ini. Penulis menetapkan jumlah sampel sebanyak 87 orang. Dari sampel tersebut, penulis menggolongkan responden berdasarkan beberapa kategori, diantaranya: jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Deskripsinya adalah sebagai berikut:

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	82	94,3%
2	Perempuan	5	5,7%
Total		87	100%

Sumber: Kuesioner 2013

Dari tabel diatas, diketahui bahwa berdasarkan kategori jenis kelamin, terdapat sebanyak 82 orang atau 94,3% responden adalah laki-laki dan sebanyak 5 orang atau 5,7 % reponden berjenis kelamin perempuan.

Kategori responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

No	Rentang Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	20 - 24	15	17,2%
2	25 - 29	25	28,7%
3	30 - 34	17	19,5%
4	35 - 39	12	13,8%
5	40 - 44	5	5,7%
6	45 - 49	6	6,9%
7	≥□50	7	8%
Total		87	100%

Sumber: Kuesioner 2013

Informasi yang diperoleh berdasarkan tabel diatas yaitu persentase terbesar usia responden adalah pada kisaran 20-39 tahun dan persentase paling sedikit berada di kisaran 40 sampai 50 tahun keatas. Dari persentase tersebut, menunjukan bahwa sebagian besar responden berada pada usia yang produktif.

Kategori responden berdasarkan pendidikannya

Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikannya

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA / Sederajat	66	75,9%
2	D3	10	11,5%
3	S1	9	10,3%

4	S2	0	0%
5	Lainnya	2	2,3%
Total		87	100%

Sumber: Kuesioner 2013

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh informasi bahwa sebesar 75,9% responden berpendidikan SMA / Sederajat, diikuti oleh D3 11,5 % dan S1 sebesar 10,3 %. Sebagian besar responden berpendidikan SMA / Sederajat. Hal ini dikarenakan dalam perekrutan karyawan PT Gramedia Printing pada umunya menyiapkan tenaga-tenaga ahli mula untuk dididik dan dipersiapkan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada. Namun seiring dengan pengembangan bisnisnya, PT Gramedia Printing sendiri membutuhkan tenaga-tenaga yang ahli dan kompeten dibidangnya masing-masing.

Kategori responden berdasarkan masa kerjanya

Tabel 4.4 Responden berdasarkan masa kerja

No	**Masa Kerja (Tahun)**	**Frekuensi**	**Persentase**
1	≤ 5	19	21,8%
2	6 - 10	30	34,5%
3	11 - 15	10	11,5%
4	16 - 20	12	13,8%
5	≥ 20	16	18,4%
Total		87	100%

Sumber: Kuesioner 2013

Berdasarkan tabel diatas, persentase masa kerja terbesar berada pada kisaran 6-10 tahun sebanyak 34,5 %, sedangkan persentase paling sedikit berada pada kisaran 11-15 tahun sebesar 11,5%. Dari tabel diatas juga terlihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja cukup lama, namun terlihat juga mengenai regenerasi yang terjadi disetiap tingkatan usia.

4.2 Analisis Sistem Informasi *Scorecard Online* yang sedang berjalan di PT Gramedia Printing Bandung Plant

Dalam perkembangannya, Sistem Informasi *Scorecard Online* secara dinamis diimplementasikan mengikuti program-program perusahaan, perubahan indikator dan variabel ditetapkan mengikuti tuntutan dan spesifikasi teknis dari setiap pekerjaan di departemen masing-masing. Secara akses, Sistem Informasi *Scorecard Online* (SCO) diintegrasikan dengan penilaian aspek perilaku 5C di dalam kerangka *Performance Appraisal Online* (PA *Online*). Penilaian aspek perilaku 5C adalah sistem informasi yang digunakan untuk menilai diri pribadi sesuai dengan Prinsip 5C (*Caring, Credible, Competent, Competitive dan Customer Delight*). Perbedaan pengimplentasiannya adalah terletak pada metode penilaian kinerjanya, dimana SCO menilai kinerja berdasarkan hasil kerja secara objektif atau biasa disebut *Manajemen by Objective* (MBO), sedangkan penilaian aspek perilaku 5C menilai diri pribadi karyawan secara subjektif (*Personal Appraisal*). Namun keduanya memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Wujud nyatanya adalah dalam pemberian umpan balik dari karyawan kepada atasanya.

4.2.1 Prosedur Sistem Informasi *Scorecard Online* di PT Gramedia Printing Bandung Plant

Prosedur penggunaan Sistem Informasi *Scorecard Online* di PT Gramedia Printing Bandung Plant yang sedang berjalan adalah sebagai berikut:

1. Atasan menyusun KPI dan menentukan darimana datanya akan diambil, melakukan kategori pembobotan serta menentukan target berdasarkan baseline periode sebelumnya.

2. Karyawan menyerahkan hasil kerja harian ke atasan masing-masing

3. Atasan merekap dan menghitung hasil kerja total selama periode satu bulan di dalam Ms. Office Exel, kemudian menyerahkan hasilnya kepada karyawan untuk diinput ke Sistem Informasi *Scorecard Online* sesuai KPI.

4. Karyawan menginputkan laporan kerjanya sesuai KPI yang tertera dalam sistem informasi tersebut.

5. Sistem Informasi *Scorecard Online* akan menampilkan skor pencapaian kinerja karyawan dalam *dash board.*

6. Karyawan memastikan keseluruhan KPI telah terisi dengan benar. Jika masih ada yang kosong atau terjadi kesalahan, karyawan bisa mengubah inputannya sendiri, kemudian men-*submit.*

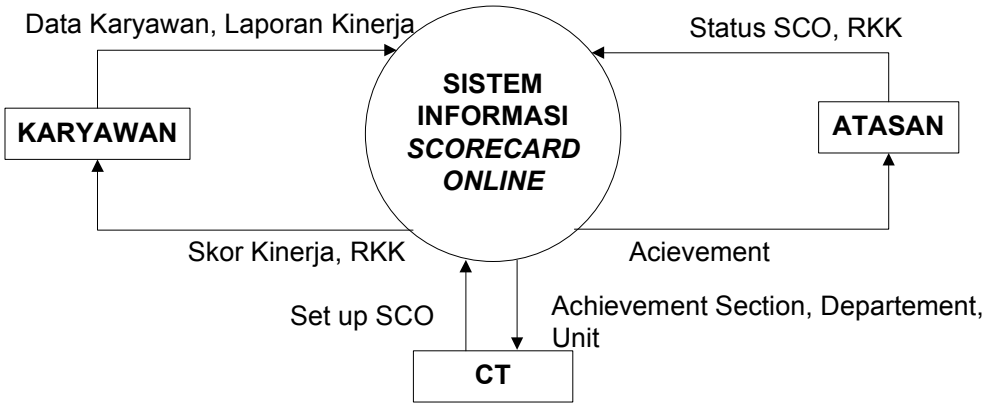
7. Atasan akan mengecek kelengkapan laporan yang diinputkan kemudian men-*submit* keatasan selanjutnya. Terjadi masih terjadi kesalahan, atasan bisa mengkoreksi dan mencocokan dengan laporan kerja karyawan.

8. Atasan dapat melakukan perubahan KPI sesuai dengan program dan strategi perusahaan.

9. CT (*Champion Team*) merupakan admin dan fasilitator yang bertugas memastikan pengukuran dan pelaporan pencapaian KPI dan Strategi Inisiatif dilakukan dengan benar dan tepat waktu. Apabila masih ada data karyawan yang belum lengkap, maka CT akan menghubungi departemen untuk diteruskan ke karyawan yang bersangkutan.

a. Diagram Konteks Sistem Informasi *Scorecard Online*

Diagram koneks merupakan diagram yang menggambarkan keseluruhan alur data di dalam suatu sistem secara luas. Hal ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan alur masukan dan keluaran secara keseluruhan. Terdapat 2 entitas yang berhubungan dengan sistem, yaitu entitas luar dan entitas dalam. Entitas luar terdiri dari Karyawan, Atasan dan CT. Sedangkan entitas dalam terdiri dari sitem itu sendiri. Berikut adalah Diagram Konteks Sistem Informasi *Scorecard Online* yang sedang berjalan:



Gambar 4.1 Diagram Konteks Sistem Informasi *Scorecard Online*

Keterangan:

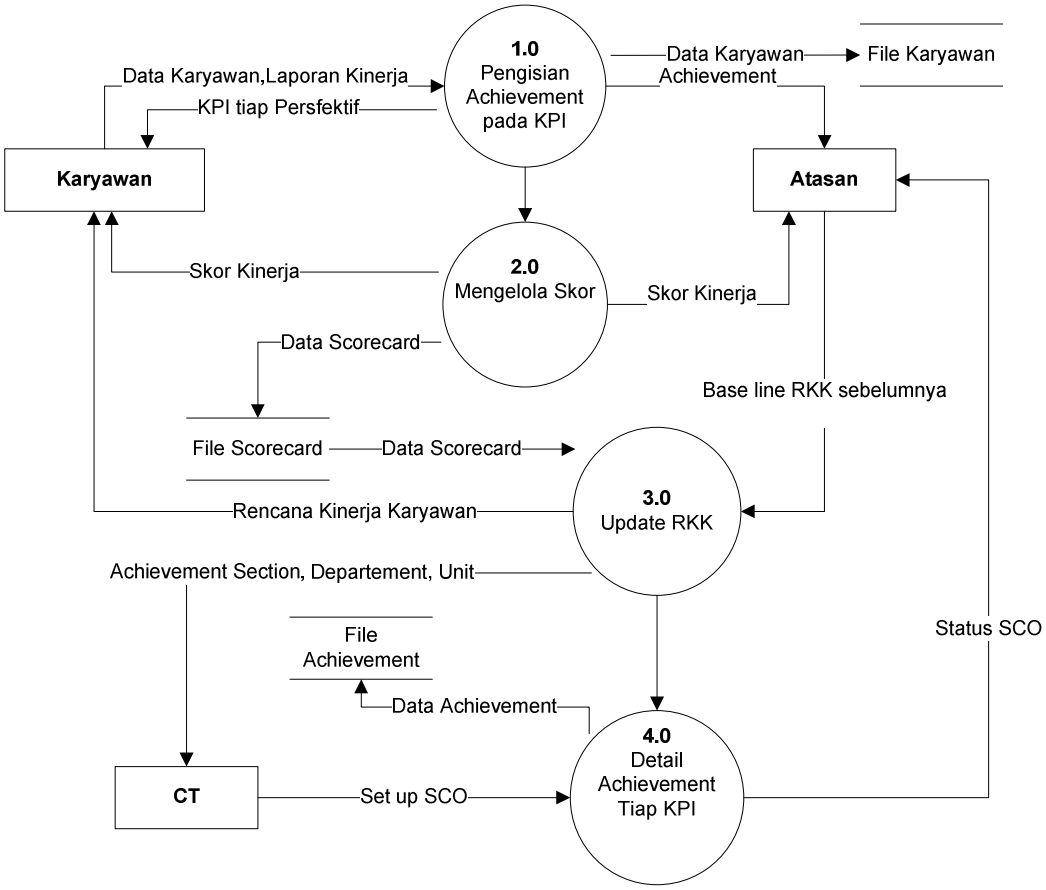
SCO : *Scorecard Online*

RKK : Rencana Kerja Karyawan

CT : *Champion Team*

b. *Data Flow Diagram* Sistem Informasi *Scorecard Online*

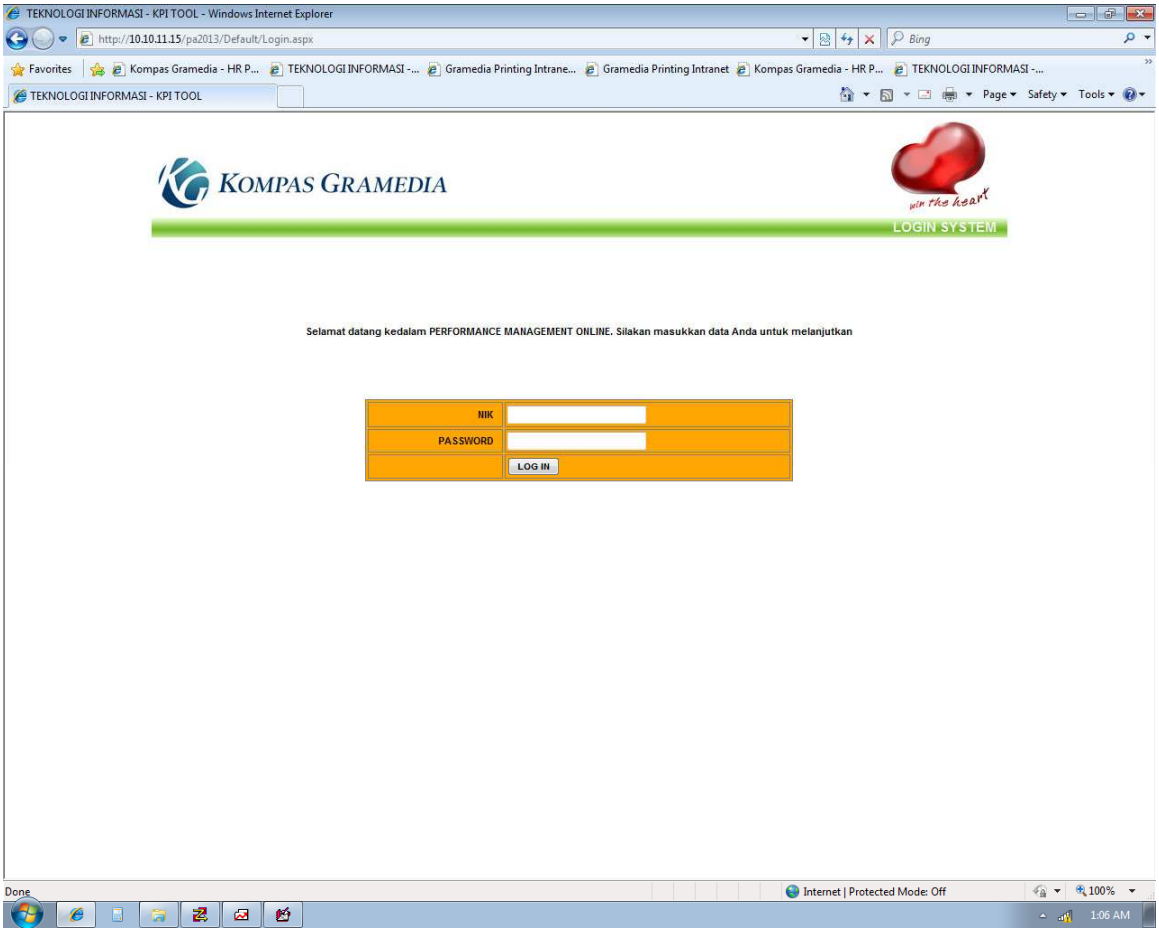
DFD atau Data Flow Diagram merupakan alat bantu yang biasanya digunakan untuk menggambarkan sistem existing ataupun sistem yang akan dikembangkan secara logika tanpa melihat lingkungan fisik. Berikut adalah *Data Flow Diagram* Sistem Informasi *Scorecard Online* yang sedang berjalan:



Gambar 4.2 *Data Flow Diagram* Sistem Informasi *Scorecard Online*

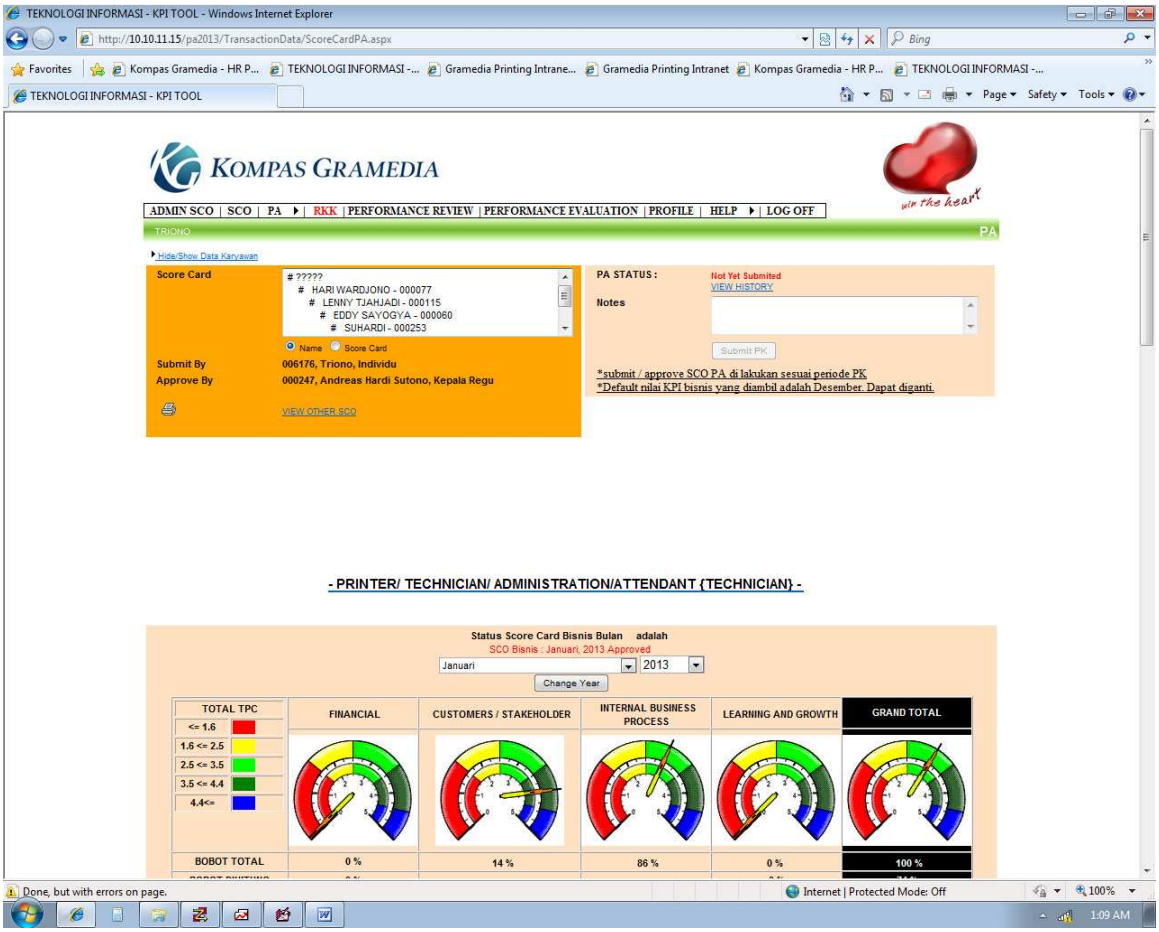
4.2.2 Tampilan Sistem Informasi *Scorecard Online* di PT Gramedia Printing Bandung Plant

Beberapa *screen shoot* dari tampilan Sistem Informasi *Scorecard Online* yang sedang berjalan:



Gambar 4.3 Tampilan muka Sistem Informasi *Scorecard Online.*

Gambar diatas ini merupakan tampilan muka Sistem Informasi *Scorecard Online.*



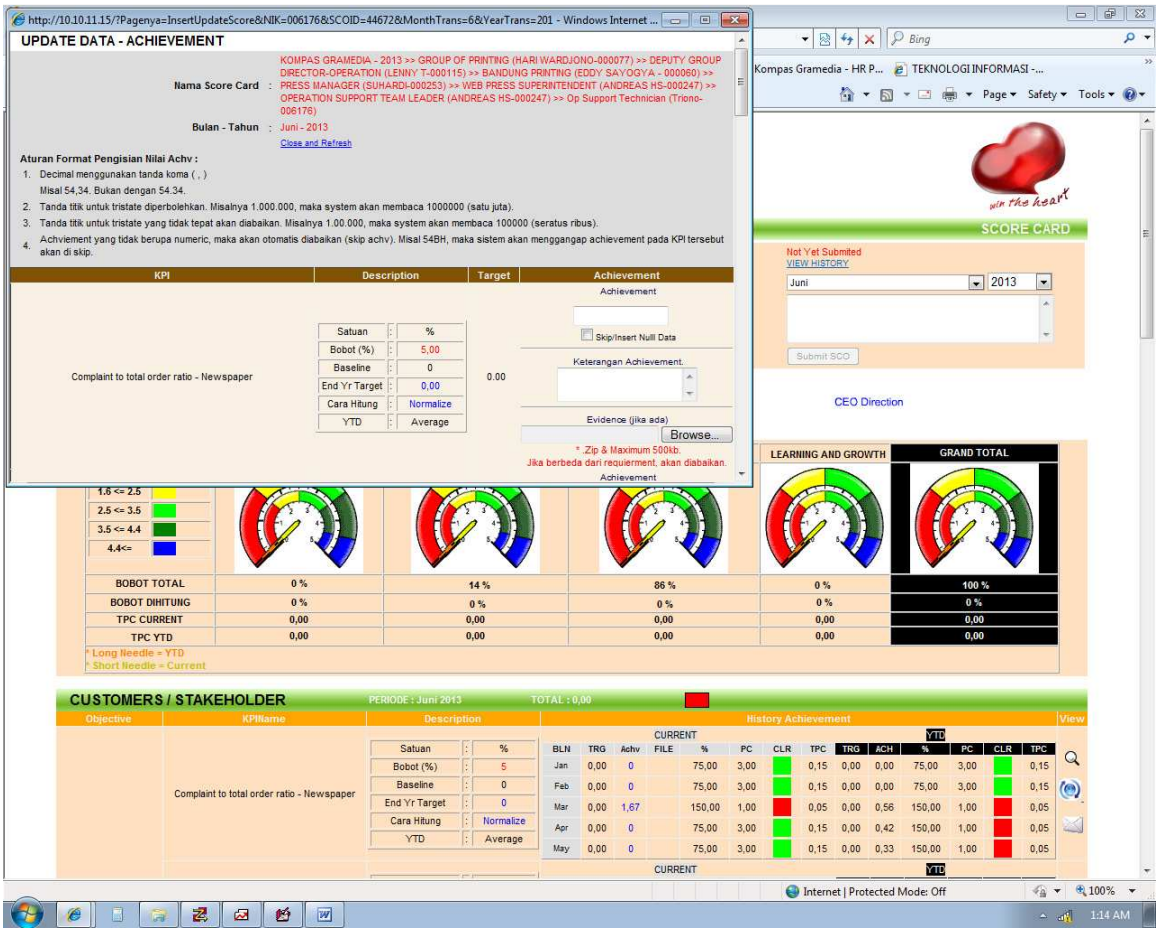
Gambar 4.4 Halaman utama

Setelah user melakukan login, maka user akan dibawa ke halaman utama yang berisi beberapa menu, diantaranya SCO (*Scorecard Online*), PA *Online* (*Personal Appraisal Online*), RKK(Rencana kerja karyawan), Profile, Bantuan dan lain-lain.



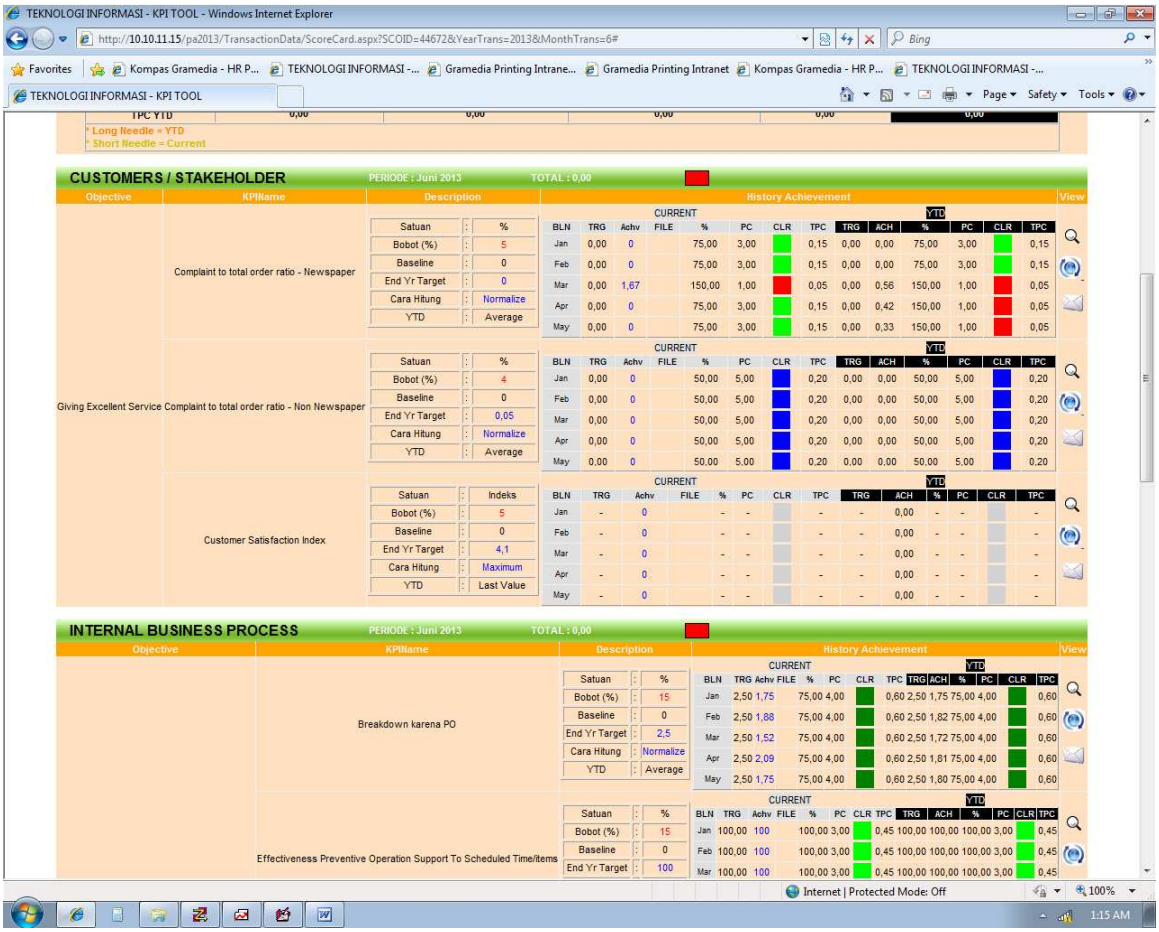
Gambar 4.5 Tampilan pemilihan periode

Kemudian user diharuskan memilih periode penilaian kinerja sesuai dengan hasil kerja bulan sebelumnya. Apabila terjadi kesalahan dalam memilih periode, maka tidak akan muncul periode yang sama secara berganda, yang ditampilkan adalah data ter-*update*.



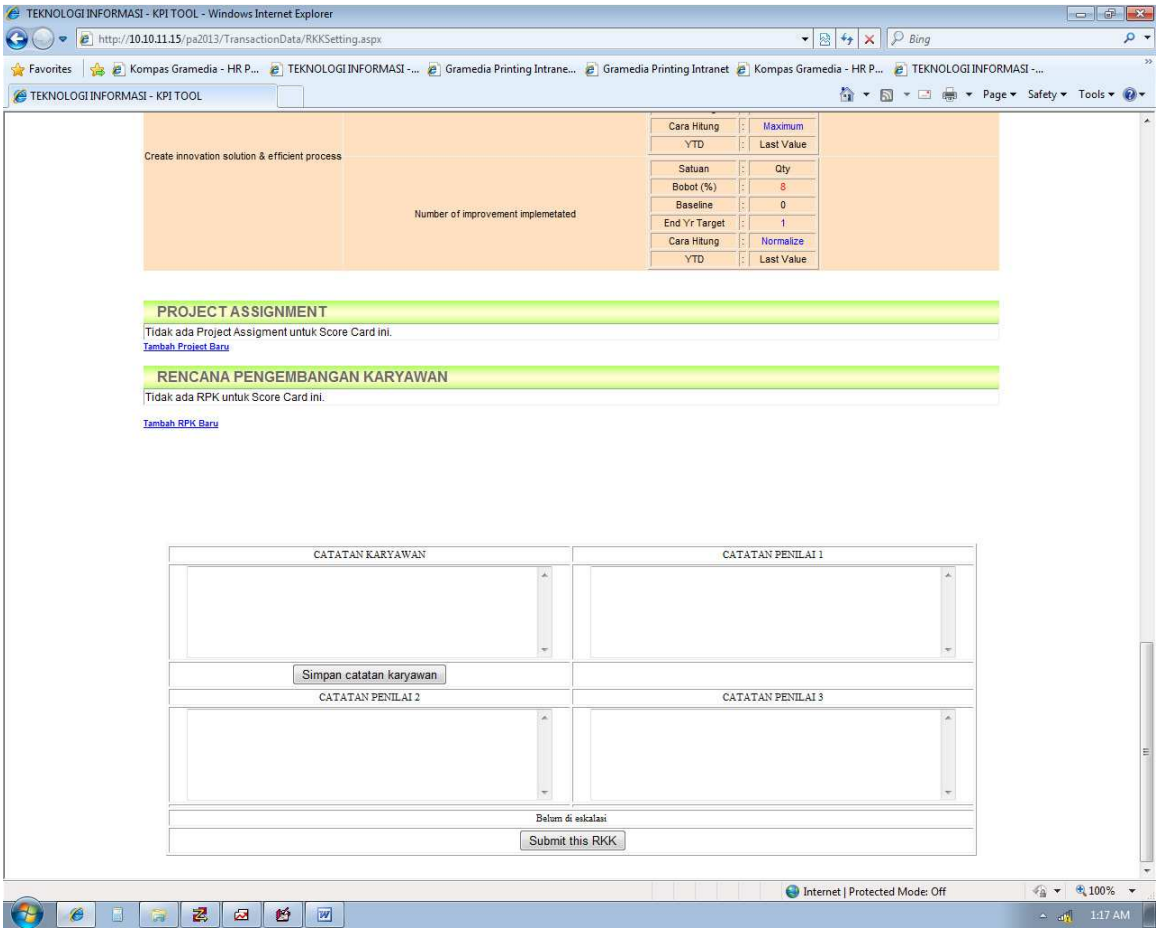
Gambar 4.6 Halaman *update data*

Untuk mengisikan rekap hasil kerja kedalam Sistem Informasi *Scorecard Online,* karyawan sebagai user tinggal meng-klik pada button UPDATE DATA, maka akan muncul jendela tampilan baru yang lebih kecil yang berisi KPI tiap objektif.



Gambar 4.7 Tampilan skor tiap KPI

Setelah data di *save,* maka Sistem Informasi *Scorecard Online* akan menampilkan hasil perhitungan berupa skor kinerja dalam dash board kinerja pada tiap perspektif. Selain itu juga terdapat skor grand total pribadi yang akan dievaluasi setiap 6 bulan untuk dijadikan dasar bagi manajemen dalam memberikan penghargaan kepada karyawan.



Gambar 4.8 Tampilan kolom catatan

Di bagian bawah halaman terdapat kolom yang menjadi catatan baik bagi atasan maupun bagi karyawan itu sendiri.

4.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, digunakan dua variabel penelitian, yaitu Sistem Informasi *Scorecard Online* sebagai Independent Variable dan Kinerja Karyawan sebagai Dependent Variable. Hasil data yang diperoleh melalui kuesioner diolah menggunakan Ms. Office Exel 2007 dan SPSS 20. Deskripsi dari hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut:

4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel Independent)

Tanggapan responden di hitung berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah diberikan. Butir-butir pernyataan kuesioner yang mencakup tanggapan responden terhadap Sistem Informasi *Scorecard Online* yaitu antara butir ke-1 sampai butir ke-16. Skor jawaban yang diperoleh diuraikan sebagai berikut:

1. Pernyataan: "Meningkatnya order memacu semangat kerja saya"

Jawaban responden terhadap pertanyaan diatas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap pernyataan 1, Meningkatnya order memacu semangat kerja saya

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	2	2,3%
TS	4	4,6%
R	29	33,3%
S	39	44,8%
SS	13	14,9%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan diatas sebanyak 44,8 %, sebanyak 33,3 % responden menyatakan ragu-ragu dan 4,6 % responden

menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukan sebagian besar responden bersemangat ketika terjadi peningkatan order.

2. Pernyataan: “Saya tidak mau terlibat dalam pengerjaan proyek pekerjaan baru”

Jawaban responden dari pernyataan diatas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap pernyataan 2, Saya tidak mau terlibat dalam pengerjaan proyek pekerjaan baru

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	3	3,4%
S	11	12,6%
R	12	13,8%
TS	41	47,1%
STS	20	23,0%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 47,1% responden tidak setuju, hanya 13,8 % yang ragu-ragu dan 11% setuju dengan pernyataan tersebut. Bahkan terdapat 23% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan ini, dapat disimpulkan bahwa umumnya responden mau terlibat dalam menangani proyek-proyek pekerjaan baru. Hal ini sangat posisitf bagi perusahaan apabila terdapat banyak proyek pekerjaan baru dan bisa menjadi pendorong bagi karyawan lainnya yang merasa enggan untuk terlibat.

3. Pernyataan: “Saya berusaha mematikan lampu di area kerja ketika pekerjaan selesai”

Uraian hasil jawaban responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap pernyataan 3, Saya berusaha mematikan lampu di area kerja ketika pekerjaan selesai

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	4	4,6%
R	15	17,2%
S	40	46,0%
SS	27	31,0%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Salah satu program perusahaan yang sedang gencar digalakan di PT Gramedia Printing Bandung Plant adalah *Cost Reduction* atau menurunkan biaya operasional. Salah satu metodenya adalah dalam hal penghematan biaya pemakaian tenaga listrik dengan mematikan lampu yang tidak terpakai di area kerja. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa 31% responden sangat setuju dengan pernyataan diatas, 46% responden setuju, 17,2% ragu-ragu serta 4,6% tidak setuju. Dengan mayoritas responden menyetujui pernyataan diatas, maka diharapkan program tersebut bisa berjalan dengan baik.

4. Pernyataan: “Saya tidak pernah memikirkan biaya operasional perusahaan” Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut, maka disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap pernyataan 4, Saya tidak pernah memikirkan biaya operasional perusahaan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	1	1,1%
S	13	14,9%
R	25	28,7%
TS	32	36,8%
STS	16	18,4%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Tanggapan responden terhadap pernyataan 4 cukup bervariasi, namun umumnya mereka tidak setuju dengan pernyataan negatif tersebut. Artinya sebanyak 55,2% responden masih memperhatikan biaya operasional perusahaan. Disamping itu ada 28,7% responden yang ragu-ragu dengan pernyataan itu. Dan sedikit responden tidak memikirkan tentang pengeluaran perusahaan dalam membiayai operasionalnya.

5. Pernyataan: “Saya suka membandingkan hasil kerja saya dengan permintaan pelanggan”

Perolehan skor jawaban responden terhadap pernyataan diatas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Tanggapan responden terhadap pernyataan 5, Saya suka membandingkan hasil kerja saya dengan permintaan pelanggan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	4	4,6%
R	33	37,9%
S	39	44,8%
SS	10	11,5%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Dalam pernyataan 5, terlihat sebagian besar responden merasa bahwa hasil kerjanya harus disesuiakan dengan permintaan dan tuntutan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. Sedikit sekali tanggapan tidak setuju dari pernyataan itu. Namun, persentase responden yang masih ragu-ragu cukup besar. Hal ini dimungkinkan masih adanya karyawan yang belum memahami detail dari permintaan pelanggan.

6. Pernyataan: “Kepuasan pelanggan saya utamakan, baik pelanggan internal maupun eksternal”

Tanggapan respondedn terhadap pernyataan diatas tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan responden terhadap pernyataan 6, Kepuasan pelanggan saya utamakan, baik pelanggan internal maupun eksternal

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	2	2,3%
TS	1	1,1%
R	8	9,2%
S	40	46,0%
SS	36	41,4%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Pada saat ini banyak sekali perusahaan yang menjalankan operasinya didasarkan atas permintaan pelanggan terhadap barang maupun jasa yang ditawarkan atau sering disebut *Driven by Cutomer*. Dimana kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama para pelaku bisnis. Bila dihubungkan dengan pernyataan 6 diatas, dapat diketahui sebanyak 87, 4% responden menyetujui pernyataan tersebut, dan sangat sedikit yang merasa tidak setuju.

7. Pernyataan: “Tuntutan pelanggan membuat pekerjaan saya semakin sulit”

Tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut diatas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Tanggapan responden terhadap pernyataan 7,

Tuntutan pelanggan membuat pekerjaan saya semakin sulit

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	6	6,9%
S	10	11,5%
R	21	24,1%
TS	38	43,7%
STS	12	13,8%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Sudah dimaklumi berdasarkan tren yang berkembang saat ini, pelanggan memiliki peran kunci dalam menentukan keberlangsungan bisnis. Perusahaan harus siap mengantisipasi keinginan dan tuntutan pelanggan yang sangat beragam, baik dari segi kualitas, kuantitas, harga dan waktu. Dalam kaitanya dengan pernyataan 7 dimana responden dihadapkan dengan pernyataan negatif, diperoleh hasil sebanyak 57,5% responden menolak pernyataan tersebut, 24,1 persen ragu-ragu dan 18,4% responden merasa tuntutan pelanggan mempersulit pekerjaanya.

8. Pernyataan: “Saya menjaga hubungan baik dengan pelanggan”

Reaksi responden dari pernyataan 8 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.12 Tanggapan responden terhadap pernyataan 8, Saya menjaga hubungan baik dengan pelanggan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1
TS	0	0
R	11	12,6
S	45	51,7
SS	30	34,5
Total	87	100,0

Sumber: Data kuesioner 2013

Mayoritas responden menyatakan setuju untuk menjaga hubungan baik dengan pelanggan, sisanya sangat sedikit yang tidak setuju. Hubungan pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal harus terus dijaga. Hal itu bisa ditunjukan dengan kegiatan yang bersifat formal maupun nonformal, misalnya dengan mengikutsertakan pelanggan dalam pameran, kegiatan sosial, olahraga dan lain-lain.

9. Pernyataan: “Saya berusaha melakukan cara kerja baru (*improvement*) di dalam pekerjaan”

Dari pernyataan diatas dapat dilihat tanggapan responden seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 Tanggapan responden terhadap pernyataan 9, Saya berusaha melakukan cara kerja baru (improvement) di dalam pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	2	2,3%
TS	0	0%
R	19	21,8%
S	43	49,4%
SS	23	26,4%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Penjelasan dari tabel tersebut adalah sebanyak 75,8% responden melakukan cara kerja baru dalam pekerjaanya. Hanya 2,3% responden yang menyatakan tidak setuju dan responden yang merasa ragu-ragu sebanyak 21,8%. Biasanya cara kerja baru dalam hal ini yaitu metode kerja yang diluar setandar dan panduan, namun memiliki efektifitas apabila dilakukan dalam pekerjaan. Responden yang menyatakan ragu-ragu dimungkinkan pernah melakukannya namun belum merasa perlu untuk diterapkan.

10. Pernyataan: “Saya mengetahui aliran pekerjaan saya dari proses sebelumnya ke proses berikutnya”

Jawaban responden terhadap penyataan diatas diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14 Tanggapan responden terhadap pernyataan 10, Saya mengetahui aliran pekerjaan saya dari proses sebelumnya ke proses berikutnya

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	1	1,1%
R	8	9,2%
S	42	48,3%
SS	35	40,2%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Urutan pekerjaan atau aliran pekerjaan biasanya tercakup dalam *jobdesk* masing-masing karyawan. Hal ini menyangkut proses sebelum dan sesudah pekerjaan itu dikerjakan. Umumnya responden memahami aliran pekerjaan dengan tanggapan sebesar 88, 5%, sisanya ada yang masih bingung dan sedikit sekali yang tidak mengetahuinya.

11. Pernyataan: “Peningkatan hasil kerja (output) menjadi kendala tersendiri bagi saya”

Uraian dari pernyataan diatas dapat dilihat seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.15 Tanggapan responden terhadap pernyataan 11, Peningkatan hasil kerja (output) menjadi kendala tersendiri bagi saya

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	3	3,4%
S	13	14,9%
R	27	31,0%
TS	30	34,5%
STS	14	16,1%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Tabel diatas menunjukan tingkat persetujuan responden mengenai peningkatan output yang menjadi kendala. Persentase responden yang tidak setuju dengan pernyataan diatas sebesar 50,6%, responden yang ragu-ragu dengan pernyataan diatas sebesar 31% dan sisanya sebesar 18,3% responden menyatakan perningkatan hasil kerja (output) menjadi kendala. Skor pernyataan yang ragu-ragu cukup besar, biasanya mereka melihat dari jenis pekerjaan dan target yang ditetapkan.

12. Pernyataan: “Saya tidak menyukai bekerja di ruangan yang kotor”

Tanggapan responden tentang pernyataan 12 dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16 Tanggapan responden terhadap pernyataan 12,
Saya tidak menyukai bekerja di ruangan yang kotor

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	4	4,6%
TS	6	6,9%
R	15	17,2%
S	30	34,5%
SS	32	36,8%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Lingkungan kerja yang kondusif dilihat dari segi fisiknya biasanya berhubungan erat dengan kebersihan. Orang akan lebih produktif bila ditunjang oleh tempat kerja yang bersih. Begitu juga dengan tanggapan dari responden tentang ruangan kerja yang kotor, mayoritas responden (71,3%) tidak menyukai bekerja diruangan yang kotor. Namun ada pula tanggapan yang menyatakan bahwa bekerja tidak harus selalu di ruangan yang bersih. Biasanya hal ini tergantung dengan tuntutan pekerjaan, misalnya printer atau teknisi yang bekerja di area mesin yang berdebu dan panas. Oleh karena itu, sebanyak 17,2% responden ragu-ragu dengan pernyataan diatas, sisanya (11.5%) tidak setuju.

13. Pernyataan: “Saya merasa perlu untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki”

Pernyataan diatas memperoleh beberapa tanggapan dari responden seperti dalam tabel:

Tabel 4.17 Tanggapan responden terhadap pernyataan 13, Saya merasa perlu untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	4	4,6%
TS	6	6,9%
R	15	17,2%
S	30	34,5%
SS	32	36,8%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Dari tabel diatas, persentase responden yang setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 87,3% , dan yang tidak setuju sebesar 2,2 %. Sebanyak 10,3 % responden menyatakan ragu-ragu. Bisa dimungkinkan, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun sudah tidak perlu lagi meningkatkan kompetensi, dikarenakan mereka sudah cukup berpengalaman dan akan memasuki masa pensiun.

14. Pernyataan: “Saya menginginkan pelatihan tentang kesehatan dalam bekerja”

Deskripsi dari jawaban responden terhadap pernyataan 14 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Tanggapan responden terhadap pernyataan 14,
Saya menginginkan pelatihan tentang kesehatan dalam bekerja

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	1	1,1%
R	15	17,2%
S	38	43,7%
SS	32	36,8%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Mayoritas responden (80,5%) mengiyakan agar mereka memperoleh pelatihan tentang kesehatan dalam bekerja, sebanyak 17,2% responden menjawab ragu-ragu dan sangat sedikit yang tidak setuju. Pelatihan tentang kesehatan sudah sering diselenggarakan dilingkungan PT Gramedia Bandung Plant, namun pelatihan tentang kesehatan kerja selama ini masih jarang atau bisa dikatakan belum pernah diselenggarakan di unit Bandung. Hal ini bisa menjadi usulan kepada pihak manajemen untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan tentang kesehatan dalam bekerja.

15. Pernyataan: “Tuntutan pekerjaan banyak menyita waktu istirahat saya”

Jawaban responden tentang pernyataan diatas dapat dijumpai dalam tabel berikut:

Tabel 4.19 Tanggapan responden terhadap pernyataan 15, Tuntutan pekerjaan banyak menyita waktu istirahat saya

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	7	8,0%
S	15	17,2%
R	25	28,7%
TS	28	32,2%
STS	12	13,8%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Menanggapi pernyataan dalam butir 15, sebesar 46% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, 25,5% responden menyatakan setuju dan 28,7% ragu-ragu. Umumnya dalam setiap hari karyawan yang bekerja terbagi dalam 3 shift pekerjaan. Bekerja dalam jam tambahan atau lembur, rapat dan pelatihan biasanya akan menyita waktu istirahat karyawan. Namun hal seperti itu juga yang akan menunjukan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

16. Pernyataan: “Saya tidak pernah menghadiri rapat yang berhubungan dengan pekerjaan”

Beberapa tanggapan responden terhadap pernyataan diatas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Tanggapan responden terhadap pernyataan 16, Saya tidak pernah menghadiri rapat yang berhubungan dengan pekerjaan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	2	2,3%
S	6	6,9%
R	22	25,3%
TS	36	41,4%
STS	21	24,1%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Skor yang cukup signifikan diperoleh dari tanggapan responden yang tidak setuju terhadap pernyataan negatif diatas, yaitu sebesar 65%. Sebanyak 9,2 % menyatakan setuju dan 25,3% ragu-ragu. Dalam hal rapat yang berhubungan dengan pekerjaan, banyak sekali jenis pelaksanaanya, bisa rapat monitoring, rapat section, rapat manajemen, *small group activity* (SGA) dan rapat lain sejenisnya. Bisa dikatakan sebagian besar responden mau menghadiri rapat tersebut karena sangat berhubungan dengan pekerjaan mereka. Ketidak hadiran responden dalam rapat bisa disebabkan berbagai hal, misalnya sakit, sedang produksi, dinas luar dan sebagainya.

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap pernyataan dari variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.21 tanggapan responden terhadap pernyataan dari variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (dalam persen)

No	Sistem Informasi *Scorecard Online*	1	2	3	4	5
1	Meningkatnya order memacu semangat kerja saya	2,3	4,6	33,3	44,8	14,9
2	Saya tidak mau terlibat dalam pengerjaan proyek pekerjaan baru	3,4	12,6	13,8	47,1	23
3	Saya berusaha mematikan lampu di area kerja ketika pekerjaan selesai	1,1	4,6	17,2	46	31
4	Saya tidak pernah memikirkan biaya operasional perusahaan	1,1	14,9	28,7	36,8	18,4
5	Saya suka membandingkan hasil kerja saya dengan permintaan pelanggan	1,1	4,6	37,9	44,8	11,5
6	Kepuasan pelanggan saya utamakan, baik pelanggan internal maupun eksternal	2,3	1,1	9,2	46	41,1
7	Tuntutan pelanggan membuat pekerjaan saya semakin sulit	6,9	11,5	24,1	43,7	13,8
8	Saya menjaga hubungan baik dengan pelanggan	1,1	0	12,6	51,7	34,5
9	Saya berusaha melakukan cara kerja baru (*improvement)* di dalam pekerjaan	2,3	0	21,8	49,4	26,4
10	Saya mengetahui aliran pekerjaan saya dari proses sebelumnya ke proses berikutnya	1,1	1,1	9,2	48,3	40,2
11	Peningkatan hasil kerja (output) menjadi kendala tersendiri bagi saya	3,4	14,9	31	34,5	16,1
12	Saya tidak menyukai bekerja di ruangan yang kotor	4,6	6,9	17,2	34,5	36,8
13	Saya merasa perlu untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki	1,1	1,1	10,3	51,7	35,6
14	Saya menginginkan pelatihan tentang kesehatan dalam bekerja.	1,1	1,1	17,2	43,7	36,8
15	Tuntutan pekerjaan banyak menyita waktu istirahat saya	8	17,2	28,7	32,2	13,8
16	Saya tidak pernah menghadiri rapat yang berhubungan dengan pekerjaan	2,3	6,9	25,3	41,4	24,1
Jumlah		**43,2**	**103,1**	**337,5**	**696,6**	**418**
Rata-rata		**2,7**	**6,4**	**21,1**	**43,5**	**26,1**

Penjelasan dari tabel diatas, dapat kita lihat bahwa tingkat persetujuan responden terhadap variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) sebesar 69,6%, artinya sebagian besar responden memahami dan setuju terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tentang variabel X. Selain itu sebesar 21,1% responden menyatakan ragu-ragu atau bahkan tidak tahu, serta 9,1% responden tidak setuju.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Dalam variabel kinerja, terdapat 8 butir pernyataan yang diajukan kepada responden, mulai butir 17 sampai dengan butir 24. Berikut uraiannya:

17. Pernyataan: "Hasil kerja saya bermanfaat untuk perusahaan"

Tanggapan responden terhadap pernyataan diatas seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4.22 Tanggapan responden terhadap pernyataan 17,

Hasil kerja saya bermanfaat untuk perusahaan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	0	0%
R	13	14,9%
S	35	40,2%
SS	38	43,7%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dalam butir 17 menunjukan sebesar 83,9%, yang tidak setuju sebesar 1,1% dan yang ragu-ragu mencapai 14,9%. Terkait dengan kinerja karyawan, mayoritas responden merasa berkontribusi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

18. Pernyataan: "Saya melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik"

Hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan diatas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23 Tanggapan responden terhadap pernyataan 18,
Saya melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	0	0%
R	9	10,3%
S	40	46,0%
SS	37	42,5%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Dari tabel diatas terlihat bahwa sebesar 88.5% responden memiliki persetujuan dengan butir pernyataan 18. Hanya 1,1% responden yang tidak setuju dan 10,3% menyatakan ragu-ragu. Hanya sebagian kecil dari tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju. Untuk yang menyatakan ragu-ragu bisa dimungkinkan karena hasil kerja yang mereka capai tidak memenuhi target yang diharapkan

19. Pernyataan: “Saya kurang peduli terhadap jadwal pekerjaan yang telah disepakati”

Pernyataan diatas ditanggapi oleh responden seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.24 Tanggapan responden terhadap pernyataan 19, Saya kurang peduli terhadap jadwal pekerjaan yang telah disepakati

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	2	2,3%
S	5	5,7%
R	17	19,5%
TS	39	44,8%
STS	24	27,6%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Pernyataan diatas merupakan pernyataan yang bersifat negasi atau pengingkaran. Dilihat dari tabel, mayoritas responden memahami maksud pernyataan tersebut dengan ditunjukan oleh jawaban tidak setuju sebesar 72,4%, yang tidak setuju sebesar 8% dan yang ragu-ragu 19,5%. Perpindahan jadwal kerja antar shift sering menjadi permasalahan bagi tercapainya kinerja tim disetiap departemen. Namun dilihat dari tanggapan responden, hal ini masih menunjukan tren positif guna menunjang perencanaan pekerjaan.

20. Pernyataan: “Saya melaksanakan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)”

Responden menanggapi pernyataan diatas seperti yang dapat kita temukan dalam tabel berikut:

Tabel 4.25 Tanggapan responden terhadap pernyataan 20, Saya melaksanakan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	3	3,4%
TS	0	0%
R	19	21,8%
S	38	43,7%
SS	27	31,0%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari banyaknya output dan kualitas hasil kerja saja, tetapi disisi lain harus pula diperhatikan hal apa saja yang mendukung pencapaian kualitas dan kuantitas, karena pencapaian tersebut tidak hanya dalam suatu waktu saja, namun harus terus konsisten dan berkesinambungan. Dalam kaitanya dengan pernyataan 20, sebanyak 74,7 % responden menyatakan setuju, 3,4% responden tidak setuju dan 21,8% ragu-ragu. Skor responden yang menjawab ragu-ragu masih tergolong besar, bisa

dimungkinkan responden hanya melaksanakan sebagian dari prinsip 5R atau bisa juga mengandalkan orang lain dalam pelaksanaannya.

21. Pernyataan: “Saya tidak suka jika diminta untuk bekerja pada jam lembur”

Hasil dari tanggapan responden disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.26 Tanggapan responden terhadap pernyataan 21,
Saya tidak suka jika diminta untuk bekerja pada jam lembur

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	3	3,4%
S	3	3,4%
R	24	27,6%
TS	36	41,4%
STS	21	24,1%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Informasi yang dapat kita peroleh dari tabel diatas, sebesar 65,5% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, artinya lebih dari setengahnya masih mau melaksanakan kerja pada jam lembur. Namun ada sebesar 27,6% responden yang menyatakan ragu-ragu, hal ini didasarkan pada pelaksanaan kerja lembur tersebut yang memang harus ada kesepakatan antara pihak yang menugaskan dengan pihak yang melaksanakan. Ada juga reponden yang menyetujui untuk tidak bekerja pada jam tambahan. Dimungkinkan pada bagian staff dan jabatan tertentu yang memang jam lemburnya tidak diperhitungkan.

22. Pernyataan: “Saya menghitung-hitung kontribusi saya terhadap perusahaan”

Pernyataan dalam butir 22 mendapat respon seperti yang diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.27 Tanggapan responden terhadap pernyataan 22,
Saya menghitung-hitung kontribusi saya terhadap perusahaan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
SS	0	0%
S	12	13,8%
R	34	39,1%
TS	23	26,4%
STS	18	20,7%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Berdasarkan tabel tersebut, tanggapan responden cukup merata, kecuali pada pernyataan sangat setuju karena tidak ada responden yang menjawabnya. Penyebaran tanggapan yang didapat cukup menjadi alasan bahwa hasil kerja yang baik harus dihargai oleh perusahaan.

23. Pernyataan: “Pekerjaan saya diselesaikan tepat waktu”

Tanggapan responden terhadap pernyataan diatas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.28 Tanggapan responden terhadap pernyataan 23,
Pekerjaan saya diselesaikan tepat waktu

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	0	0%
R	16	18,4%
S	44	50,6%
SS	26	29,9%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Dari tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas responden menyelesaikan pekerjaanya secara tepat waktu dengan skor jawaban 80,5%. Yang tidak setuju sangat sedikit yaitu 1,1% atau hanya 1 responden saja. Sebanyak 18,4 persen masih ragu-ragu dengan pernyataan diatas. Ketepatan waktu merupakan salah satu tolak ukur dari kesepakatan antara perusahaan dengan kliennya. Disamping itu, perusahaan tidak perlu menambah pengeluaran untuk membayar upah lembur karyawan.

24. Pernyataan: “Dalam bekerja, saya berusaha mencapai target yang ditetapkan”

Tanggapan responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29 Tanggapan responden terhadap pernyataan 24,
Dalam bekerja, saya berusaha mencapai target yang ditetapkan

Pernyataan	Frekuensi	Persentase Valid
STS	1	1,1%
TS	0	0%
R	9	10,3%
S	41	47,1%
SS	36	41,4%
Total	87	100,0%

Sumber: Data kuesioner 2013

Seringnya penetapan target dalam pekerjaan menjadi permasalahan yang sulit dipecahkan, namun masalah ini bisa dirumuskan dengan melihat titik tolak(*baseline*) dari target dan pencapaian periode sebelumnya. Pencapaian target juga menjadi indikator kunci didalam Sistem Informasi *Scorecard Online*. Sudah dipastikan responden dengan mudah akan mengerti tentang pernyataan dalam butir 24. Terbukti dengan 88,5% menyetujui pernyataan tersebut, 1,1% tidak setuju dan 10,3% responden menyatakan ragu-ragu.

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap pernyataan dari variabel Kinerja disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.30 Tanggapan responden terhadap pernyataan dari variabel Kinerja

No	Kinerja	1	2	3	4	5
17	Hasil kerja saya bermanfaat untuk perusahaan	1,1	0	14,9	40,2	43,7
18	Saya melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik	1,1	0	10,3	46	42,5
19	Saya kurang peduli terhadap jadwal pekerjaan yang telah disepakati	2,3	5,7	19,5	44,8	27,6
20	Saya melaksanakan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	3,4	0	21,8	43,7	31
21	Saya tidak suka jika diminta untuk bekerja pada jam lembur	3,4	3,4	27,6	41,4	24,1
22	Saya menghitung-hitung kontribusi saya terhadap perusahaan	0	13,8	39,1	26,4	20,7
23	Pekerjaan saya diselesaikan tepat waktu	1,1	0	18,4	50,6	29,9
24	Dalam bekerja, saya berusaha mencapai target yang ditetapkan	1,1	0	10,3	47,1	41,4
Jumlah		27,3	9,1	161,9	340,2	260,9
Rata-rata		3,4	1,1	20,2	42,5	32,6

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013

Berdasarkan tabel diatas, tingkat persetujuan responden terhadap butir-butir pernyataan dalam variabel Kinerja (Variabel Y) sebesar 75,1% menyatakan setuju. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebesar 20,2% dan sisanya 4,5% menyatakan tidak setuju. Dari tabel diatas juga terlihat ada beberapa pernyataan dengan tingkat persetujuan yang kosong, hal ini bisa disebabkan karena responden memang sudah memahami dengan baik pernyataan tersebut, ataupun sebaliknya.

4.4 Hubungan antara Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur isi dan kegunaan alat ukur. Uji validitas di analisis menggunakan korelasi Pearson seperti yang dijelaskan dalam rumus yang terdapat dalam BAB III (Sub 3.2.6.1). Pengolahan datanya menggunakan Ms. Office Exel dan SPSS 20 dengan uraian sepbagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X)

Uji Validitas Variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) dilakukan terhadap 16 butir pernyataan dari 87 responden. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.31 Hasil uji validitas variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X)

Butir	Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Meningkatnya order memacu semangat kerja saya	0,5	0,3	Valid
2	Saya tidak mau terlibat dalam pengerjaan proyek pekerjaan baru	0,6	0,3	Valid
3	Saya berusaha mematikan lampu di area kerja ketika pekerjaan selesai	0,5	0,3	Valid
4	Saya tidak pernah memikirkan biaya operasional perusahaan	0,5	0,3	Valid
5	Saya suka membandingkan hasil kerja saya dengan permintaan pelanggan	0,4	0,3	Valid

6	Kepuasan pelanggan saya utamakan, baik pelanggan internal maupun eksternal	0,6	0,3	Valid
7	Tuntutan pelanggan membuat pekerjaan saya semakin sulit	0,5	0,3	Valid
8	Saya menjaga hubungan baik dengan pelanggan	0,8	0,3	Valid
9	Saya berusaha melakukan cara kerja baru (*improvement)* di dalam pekerjaan	0,8	0,3	Valid
10	Saya mengetahui aliran pekerjaan saya dari proses sebelumnya ke proses berikutnya	0,7	0,3	Valid
11	Peningkatan hasil kerja (output) menjadi kendala tersendiri bagi saya	0,5	0,3	Valid
12	Saya tidak menyukai bekerja di ruangan yang kotor	0,6	0,3	Valid
13	Saya merasa perlu untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki	0,7	0,3	Valid
14	Saya menginginkan pelatihan tentang kesehatan dalam bekerja.	0,5	0,3	Valid
15	Tuntutan pekerjaan banyak menyita waktu istirahat saya	0,4	0,3	Valid
16	Saya tidak pernah menghadiri rapat yang berhubungan dengan pekerjaan	0,6	0,3	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua butir pernyataan dalam variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) yang diajukan kepada responden semuanya valid. Hal ini berdasarkan hasil dari perhitungan dimana jika r hitung > r kritis, maka pernyataan tersebut dianggap valid.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y) dilakukan terhadap 8 butir pernyataan dari 87 responden. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.32 Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Butir	Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
17	Hasil kerja saya bermanfaat untuk perusahaan	0,8	0,3	Valid
18	Saya melaksanakan tugas dari perusahaan dengan baik	0,8	0,3	Valid
19	Saya kurang peduli terhadap jadwal pekerjaan yang telah disepakati	0,6	0,3	Valid
20	Saya melaksanakan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)	0,7	0,3	Valid
21	Saya tidak suka jika diminta untuk bekerja pada jam lembur	0,6	0,3	Valid
22	Saya menghitung-hitung kontribusi saya terhadap perusahaan	0,5	0,3	Valid
23	Pekerjaan saya diselesaikan tepat waktu	0,8	0,3	Valid
24	Dalam bekerja, saya berusaha mencapai target yang ditetapkan	0,9	0,3	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013

Uji validitas dari variabel Kinerja (Variabel Y) ternyata tidak jauh berbeda dengan uji validitas sebelumnya dan hasilnya pun semuanya valid. Namun jika terdapat butir pernyataan yang tidak valid, maka butir tersebut tidak disertakan dalam analisis yang lain.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil penuturan. Sebuah alat ukur dinyatakan reliabel jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek dan menghasilkan hasil yang sama. Analisisnya menggunakan SPSS 20 dan diperoleh nilai α-*Cronbach* untuk variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) sebesar 0,855 dan untuk variabel Kinerja (Variabel Y) sebesar 0,857. Hasil nya seperti terlihat dalam perbandingan tabel berikut:

Tabel 4.33 Perbandingan nilai Reliabilitas antara variabel Sistem Informasi *Scorecard Online* (Variabel X) di tabel sebelah dan variabel Kinerja (Variabel Y) di sebelah kanan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	16

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	8

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013

Nilai masing-masing dari dua variabel tersebut cukup tinggi dan dinyatakan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel.

4.4.3 Analisis Korelasi dan Pengujian Hipotesis

4.4.3.1 Analisis Korelasi

Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant). Rumus yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Pengolahan datanya menggunakan SPSS 20 dan menghasilkan:

Tabel 4.34 Korelasi antara variabel bebas (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant).

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
Y	Pearson Correlation	,671**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2013

Hasil dari korelasi kedua variabel seperti yang terlihat dalam tabel diatas nilai korelasinya sebesar 0,671 dan bernilai positif dan mempunyai tingkat hubungan yang cukup erat. Artinya hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah dan berarti juga bahwa jika variabel bebas besar, maka variabel terikatnya juga besar.

4.4.3.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis statistik dalam hubungan dua variabel pada peranan Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap kinerja dirumuskan sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$, Tidak ada hubungan antara variabel bebas X (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dengan variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

H1 : $\rho \neq 0$, terdapat hubungan antara variabel bebas X (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dengan variabel terikat Y(Kinerja Karyawan).

Singgih Santoso (2005:337) menuturkan, ketentuan yang ditetapkan untuk menguji apakah hipoesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:

a. Jika probabilitas (nilai Sig.) > 0,01 ; maka H0 diterima H1 ditolak.

b. Jika probabilitas (nilai Sig.) < 0,01 ; maka H0 ditolak H1 diterima.

Berdasarkan data dari tabel korelasi diatas, nilai signifikansi yang muncul adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,01 atau dituliskan Sig < 0,01 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bisa diartikan bahwa Sistem Informasi *Scorecard Online* berperan terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant.

4.4.4 Koefisien Determinasi

Besarnya peranan atau pengaruh antara variabel bebas (Sistem Informasi *Scorecard Online*) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan PT.Gramedia Printing Bandung Plant) dapat diketahui menggunakan koefisien determinasi. Hal ini digunakan untuk mendukung hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%, atau lebih jelaskan dapat dilihat dalam rumus berikut:

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

$$Kd = (0{,}671)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0{,}450) \times 100\%$$

$$Kd = 45\ \%$$

Hasil tersebut mencerminkan besarnya persentase peranan Sistem Informasi *Scorecard Online* terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant sebesar 45%. Artinya Sistem Informasi *Scorecard Online* memiliki peran yang lumayan besar terhadap Kinerja Karyawan PT Gramedia Printing Bandung Plant. Namun sebenarnya masih terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar penelitian ini.