

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data penelitian yang didapat dari dua variabel. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini diberi simbol X. Variabel X dalam penelitian ini adalah Kesesuaian Tugas-Teknologi. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

#### **1. Kinerja Karyawan**

Data variabel kinerja karyawan diperoleh dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan sampai dengan bulan juli 2012. Dari penilaian kinerja tersebut, diambil berdasarkan responden yang termasuk dalam populasi terjangkau dan diambil sampel penelitian sebanyak 40 karyawan. Adapun data penelitian keseluruhan dapat dilihat pada lampiran 6 hal. 88.

. Berdasarkan penelitian, distribusi data variabel kinerja karyawan memperoleh skor terendah sebesar 86,29 dan skor tertinggi adalah 89,63. Adapun jumlah skor seluruh sampel penelitian adalah 3529,69, sehingga rata-rata skor kinerja menunjukkan angka 88,24. Selain itu, perhitungan varian data menunjukkan angka sebesar 0,70 dan standar deviasi sebesar 0.84. Adapun proses perhitungan terdapat pada lampiran 17 hal. 97

**Tabel IV. 1**  
**Distribusi Data Variabel Kinerja Karyawan**

N	40
Jumlah Skor	3529,69
Skor Minimum	86,29
Skor Maksimum	89,63
Rata-rata	88,24
Varians ( $S^2$ )	0,70
Standar Deviasi	0,84

Sumber : data yang diolah 2012

Kemudian data penelitian diolah ke distribusi frekuensi. Langkah pembuatan distribusi frekuensi dimulai dari menghitung jangkauan data (*range*) sebesar 3,34 dengan menghitung selisih antara skor tertinggi dan terendah. Kemudian menghitung banyaknya kelas menggunakan rumus Sturges dan panjang interval kelas dengan membagi antara *range* dan banyaknya kelas diperoleh. Pengolahan data variabel kinerja karyawan menjadi tabel distribusi frekuensi selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 9 hal. 91.

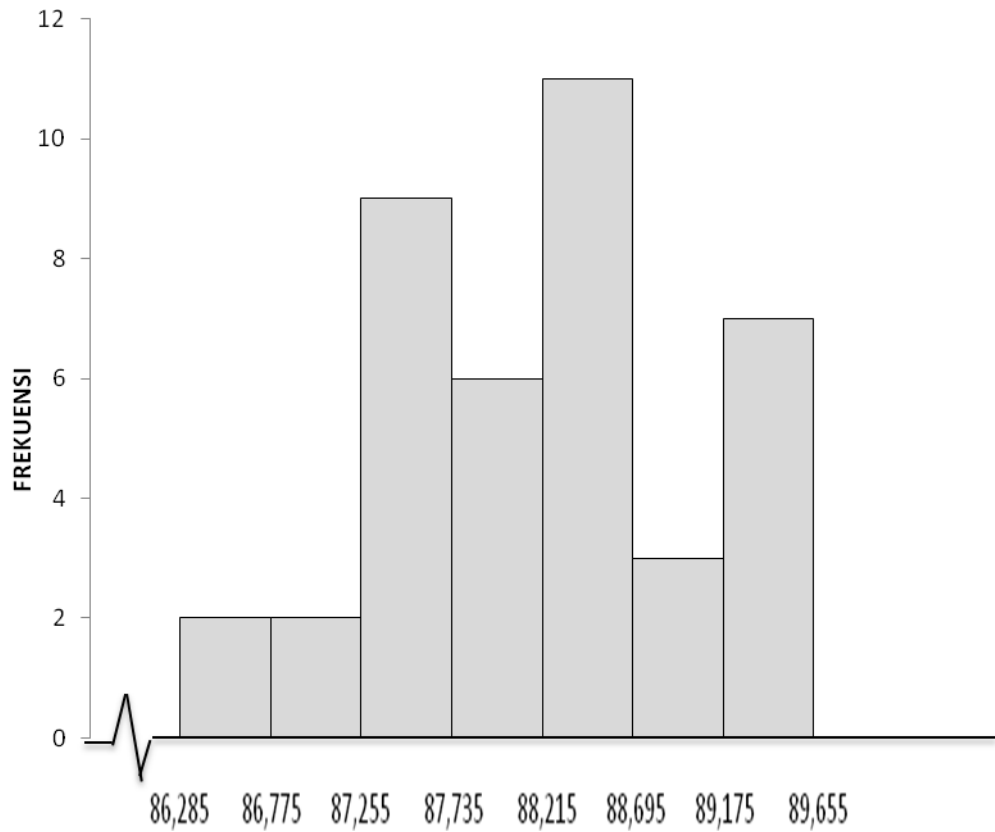
Distribusi frekuensi data variabel kinerja karyawan menyebar dari 86,29 s.d. 89,65. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi data penelitian diatas, frekuensi terbesar terdapat pada interval 88,22 s.d. 88,69. Terdapat 11 karyawan dalam interval tersebut. Jika dipersentasekan, maka jumlah tersebut memperoleh 28% dari seluruh data penelitian. Sedangkan frekuensi terendah terdapat pada interval 86,29 s.d 86,77 dan interval 86,78 s.d 87,25. Masing-masing terdapat 2 karyawan yang masuk ke dalam interval tersebut

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

Skor	Titik Tengah	batas bawah	batas atas	Frekuensi	frekuensi relatif (%)
86,29-86,77	86,53	86,285	86,775	2	5
86,78-87,25	87,02	86,775	87,255	2	5
87,26-87,73	87,50	87,255	87,735	9	23
87,74-88,21	87,98	87,735	88,215	6	15
88,22-88,69	88,46	88,215	88,695	11	28
88,70-89,17	88,94	88,695	89,175	3	8
89,18-89,65	89,42	89,175	89,655	7	18
$\Sigma$				40	100

Sumber : data penelitian yang dimodifikasi (2012)

Dibawah ini disajikan grafik histogram dari distribusi frekuensi untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi diatas. Berdasarkan grafik histogram pada gambar dibawah dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi sebanyak 11 orang terletak pada interval kelas ke-5, yaitu 88,22 s.d. 88,69. Sedangkan frekuensi terendah berada pada interval ke-1 dan 2, yaitu 86,29 s.d 86,77 dan 86,78 s.d. 87,25 masing-masing sebanyak 2 orang. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan cukup tinggi nilainya



**Gambar IV. 1**

**Grafik Histogram Variabel Kinerja Karyawan**

**2. Kesesuaian Tugas-Teknologi**

Data variabel kesesuaian tugas-teknologi diperoleh dari instrumen penelitian berupa kuisioner sebanyak 34 pernyataan. Kuisioner tersebut diisi oleh responden yang termasuk dalam populasi terjangkau sebanyak 40 karyawan. Adapun data penelitian keseluruhan dapat dilihat pada lampiran 5 hal. 87.

Tabel IV. 3

**Distribusi Data Variabel Kesesuaian Tugas-Teknologi**

N	40
Jumlah Skor	5654
Skor Minimum	107
Skor Maksimum	165
Rata-rata	141,35
Varians ( $S^2$ )	229,98
Standar Deviasi	15,16

Sumber : data yang diolah 2012

Berdasarkan penelitian, distribusi data variabel kesesuaian tugas-teknologi memperoleh skor terendah 107 dan skor tertinggi adalah 165. Adapun jumlah skor seluruh sampel penelitian adalah 5.654, sehingga rata-rata skor menunjukkan angka 141,4. Selain itu, perhitungan varian data menunjukkan angka sebesar 230 dan standar deviasi sebesar 15,16. Adapun proses perhitungan selengkapnya terdapat pada lampiran 17 hal. 97.

Kemudian data diolah ke distribusi frekuensi. Langkah pembuatan distribusi frekuensi dimulai dari menghitung jangkauan data (*range*). Kemudian menghitung banyaknya kelas menggunakan rumus Sturges dan panjang interval kelas dengan membagi *range* dan banyaknya kelas. Pengolahan data variabel kesesuaian tugas-teknologi menjadi tabel distribusi frekuensi dapat dilihat pada lampiran 8 hal. 90.

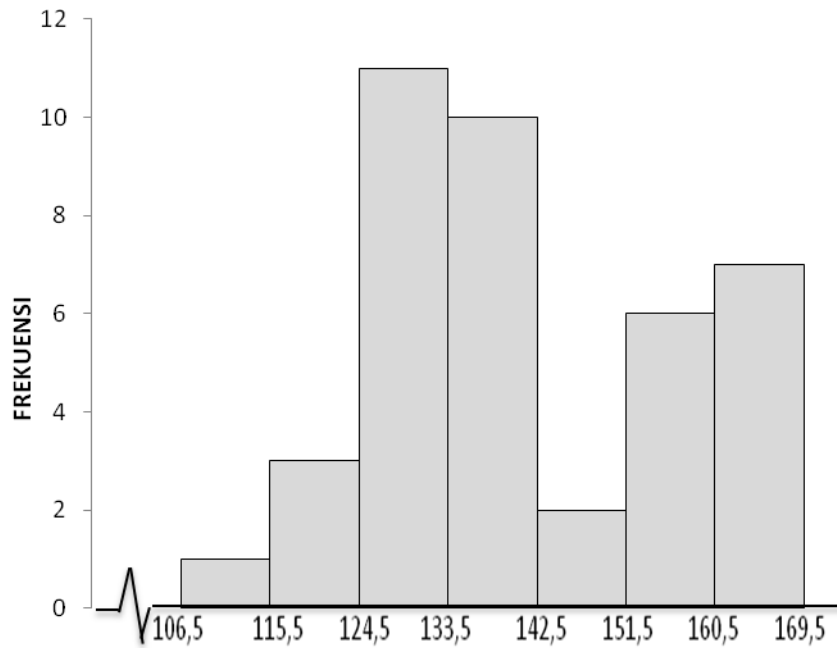
Distribusi frekuensi data variabel kesesuaian tugas-teknologi menyebar dari 107 s.d. 169. Jumlah kelas adalah 7 dengan panjang interval 9. Di bawah ini dapat dilihat tabel distribusi frekuensi data penelitian.

Tabel IV. 4

**Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Tugas-Teknologi**

Skor	Titik Tengah	batas bawah	batas atas	Frekuensi	frekuensi relatif (%)
107-115	111	106,5	115,5	1	3
116-124	120	115,5	124,5	3	8
125-133	129	124,5	133,5	11	28
134-142	138	133,5	142,5	10	25
143-151	147	142,5	151,5	2	5
152-160	156	151,5	160,5	6	15
161-169	165	160,5	169,5	7	18
$\Sigma$				40	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, frekuensi terbesar terdapat pada interval 125 s.d. 133. Terdapat 11 karyawan dalam interval tersebut. Jika dipersentasekan, maka jumlah tersebut memperoleh 28% dari seluruh data penelitian. Sedangkan frekuensi terendah terdapat pada interval 107 s.d. 115. Terdapat 1 karyawan. Jika dipersentasekan, maka jumlah tersebut memperoleh 3% dari seluruh data penelitian. Di bawah ini disajikan grafik histogram dari distribusi frekuensi untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi di atas.



**Gambar IV.2**

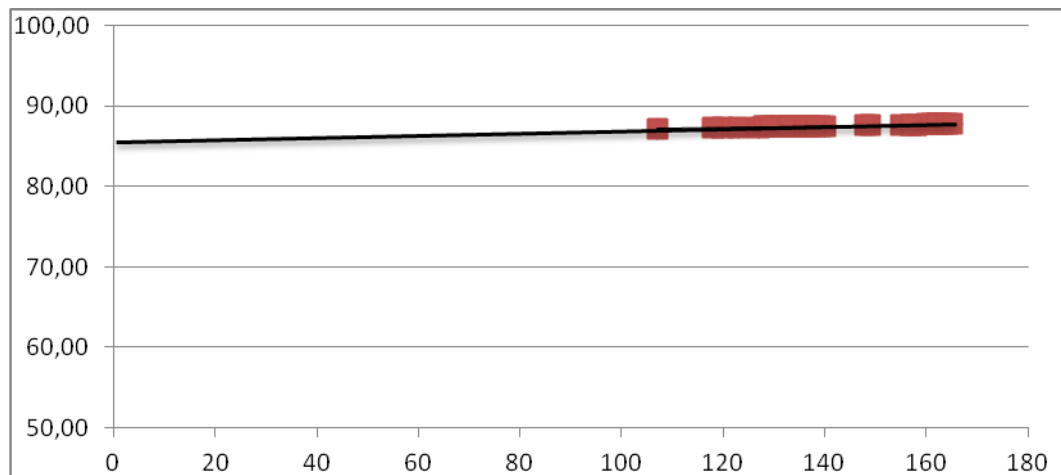
**Grafik Histogram Variabel Kesesuaian Tugas-Teknologi**

Berdasarkan grafik histogram pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa data terbagi menjadi 7 kelas dengan masing-masing interval kelas sebesar 9. Frekuensi tertinggi sebesar 11 terletak pada interval kelas ke-3, yaitu 125 a.d. 133. Sedangkan frekuensi terendah berada pada interval ke-1, yaitu 107 s.d. 115 sebanyak satu. Hal ini sesuai dengan tabel distribusi frekuensi yang telah dijabarkan sebelumnya.

## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap kedua data variabel penelitian antara kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,01 dan menghasilkan konstanta 86,13. Sehingga kedua variabel memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 86,13 + 0,01 X$ . Koordinasi antara kedua data variabel berdasarkan persamaan regresi, dapat digambarkan pada grafik berikut:



**Gambar IV.3**

### Grafik Persamaan Regresi Variabel X dan Y

Berdasarkan persamaan regresi dan grafik, terlihat bahwa terdapat hubungan antar kedua data. Setiap kenaikan satu skor kesesuaian tugas-teknologi, akan mengakibatkan kenaikan skor kinerja karyawan sebesar 0,01 pada konstanta 86,13. Adapun perhitungan selengkapnya terdapat pada lampiran 11 hal. 93.



## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan membandingkan perhitungan galat taksiran dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 untuk sampel sebanyak 40. Kriteria pengujian berdistribusi normal bila  $L \text{ hitung} < L \text{ tabel}$ . Sedangkan jika  $L \text{ hitung} > L \text{ tabel}$ , maka galat taksiran dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan galat taksiran menunjukkan  $L \text{ hitung}$  sebesar 0,0989. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 14. Sedangkan  $L \text{ tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 untuk sampel sebanyak 40, menunjukkan angka 0,1401. Hal ini menyatakan bahwa  $L \text{ hitung} < L \text{ tabel}$ . Sehingga galat taksiran data Y atas X dapat dinyatakan berdistribusi normal dan  $H_0$  diterima. Proses perhitungannya dapat dilihat pada lampiran 15 hal. 98. Penelitian dapat dilanjutkan untuk uji keberartian dan linieritas regresi.

### b. Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Setelah data penelitian dinyatakan berdistribusi normal, langkah selanjutnya adalah uji keberartian dan uji linieritas regresi. Uji keberartian regresi bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian regresi dinyatakan berarti/signifikan bila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ,  $H_0$  ditolak. Sebaliknya jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ ,  $H_0$  diterima, maka regresi dinyatakan tidak berarti.

Uji linieritas regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian regresi dinyatakan linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , terima  $H_0$ . Sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, maka regresi dinyatakan tidak linier. Perhitungan uji keberartian dan linieritas regresi menggunakan tabel Anova. Proses perhitungan dalam tabel Anova dapat dilihat pada lampiran 17 hal. 98.

Hasil perhitungan keberartian regresi dalam tabel Anova menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 7,99 dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 1, dk penyebut 38 adalah 4,10. Terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak. Sehingga regresi dinyatakan berarti.

Kemudian hasil perhitungan untuk linieritas dalam tabel Anova menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 1,63 dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 26, dk penyebut 12 adalah 2,46. Terlihat bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima. Sehingga regresi dinyatakan linier. Proses Perhitungannya dapat dilihat pada lampiran 17 hal. 98.

### **3. Uji Hipotesis Penelitian**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Perhitungan koefisien korelasi antara variabel kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan menghasilkan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,27. Proses perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran 21 hal. 100. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja

karyawan.  $r_{xy} > 0$  yang berarti jika kesesuaian tugas-teknologi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Setelah didapatkan koefisien korelasi, langkah selanjutnya uji keberartian koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan yang berarti atau tidak berarti, signifikan atau tidak signifikan antara kedua variabel penelitian.

Perhitungan keberartian koefisien korelasi menggunakan uji t. Kriteria pengujian menyatakan koefisien korelasi berarti apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi dinyatakan tidak berarti. Hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 1,734. Adapun perhitungan rinci dapat dilihat pada lampiran 21 hal. 100. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk=38$  dan  $\alpha = 0,05$  menunjukkan angka 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan koefisien korelasi berarti atau signifikan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Hasil perhitungan memperoleh koefisien determinasi sebesar 7,33%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian tugas-teknologi berkontribusi sebesar 7,33% pada variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisa persentasenya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti. Perhitungan rinci dapat dilihat pada lampiran 21 hal. 100.

### **C. Interpretasi Hasil Penelitian**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan pada Divisi Keuangan PT. BKI. Koefisien Korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,27.

Koefisien determinasi sebesar 7,33% yang berarti kinerja karyawan ditentukan oleh kesesuaian tugas-teknologi sebesar 7,33%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan bersifat searah atau berbanding lurus. Dengan kata lain, semakin tinggi kesesuaian tugas-teknologi pada karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kesesuaian tugas-teknologi, kinerja karyawan akan semakin rendah.

Selanjutnya, hasil perhitungan model persamaan regresi untuk penelitian ini adalah  $\hat{Y}=86,13+0,01X$ . Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel kesesuaian tugas-teknologi akan menaikkan skor variabel kinerja karyawan sebesar 0,01 pada konstanta 86,13.

Hasil dan arah hubungan kedua variabel dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setianingsih & Supriatna pada tahun 2009 terhadap 60 karyawan kantor akuntan publik. Hasil penelitian Setianingsih Supriatna menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan.<sup>1</sup>

Hasil dan arah hubungan kedua variabel dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Jurnal & Supomo tahun 2002 pada 154 karyawan kantor akuntan publik. Hasil penelitian Jurnal & Supomo

---

<sup>1</sup> Sunarti Setianingsih & Iyeh Supriatna, *Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi dan Pemanfaatan teknologi Informasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Akuntan Publik*, Jurnal Ekspansi: Ekonomi, Keuangan, perbankan, dan Akuntansi, Vol. 1 No.2, November 2009, hal. 289-308

menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan<sup>2</sup>

Hasil ini konsisten dengan temuan Goodhue dan Thompson, Sugeng dan Indriantoro., dan Andyana yang menyatakan bahwa kesesuaian tugas-teknologi akan mempengaruhi peningkatan kinerja individual.<sup>3</sup>

Kesesuaian tugas-teknologi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan antara kebutuhan tugas, kemampuan individual dan fungsi teknologi. Kesesuaian tugas-teknologi memberikan pengaruh positif bagi pekerjaan karyawan. Kesesuaian tugas teknologi dapat membantu menghadapi kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Hal ini penting, apabila kesulitan dapat teratasi akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam melaksanakan tugas, karyawan tentu membutuhkan teknologi dalam membantu penyelesaian tugas. Dengan adanya kesesuaian antara tugas dan teknologi yang digunakan akan merangsang munculnya kinerja yang lebih baik dan meningkat pada karyawan.

Kinerja individual menunjukkan kemampuan yang dimiliki karyawan, sebaik apakah mereka menggunakan kemampuan tersebut, berapa banyak kontribusi yang mereka berikan untuk kepuasan pelanggan, sebaik apakah mereka bekerja dengan rekan kerjanya, dan apakah tujuan (tahunan) tercapai. Apabila karyawan memiliki kesesuaian tugas-teknologi tinggi, cenderung mampu mengatasi setiap kesulitan dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sehingga pada akhirnya Karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

---

<sup>2</sup> Jurnal & Supomo. *Op.Cit.* p.226

<sup>3</sup> *Ibid.*,

Namun, pada kenyataannya kesesuaian tugas-teknologi bukan satu-satunya faktor yang memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang juga bisa dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut antara lain: kompensasi, stres kerja, motivasi karyawan, lingkungan kerja, disiplin karyawan dan absensi karyawan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan yang menyebabkan tingkat keakuratan penelitian tidak sepenuhnya mutlak. Adapaun kekurangan dan keterbatasan tersebut antara lain:

1. Populasi hanya terbatas pada karyawan divisi keuangan PT BKI. Sampel yang diteliti hanya 40 karyawan. Sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasi untuk seluruh karyawan yang berada divisi yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya berkaitan dengan kesesuaian tugas-teknologi dan kinerja karyawan yang hubungannya relatif kecil. Sedangkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain: kompensasi, stres kerja, motivasi karyawan, lingkungan kerja, disiplin karyawan dan absensi karyawan .
3. Data penelitian untuk satu variabel hanya diukur menggunakan kuesioner. Hal ini dapat menimbulkan bias dari responden, karena kemungkinan responden tidak jujur. Sehingga kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya.