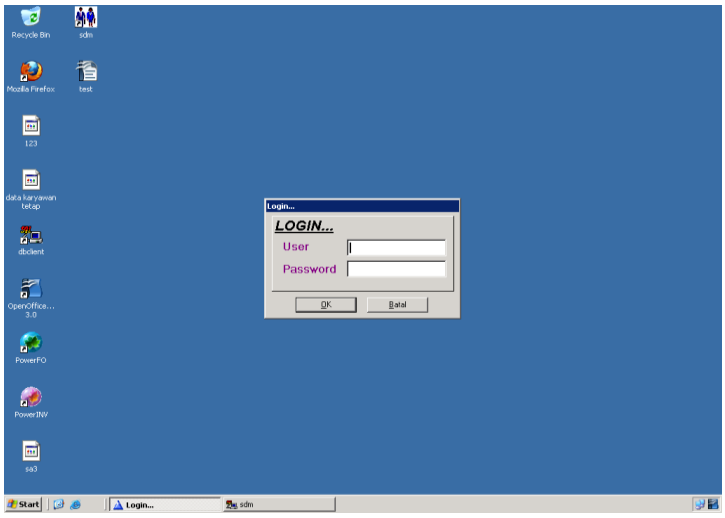
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

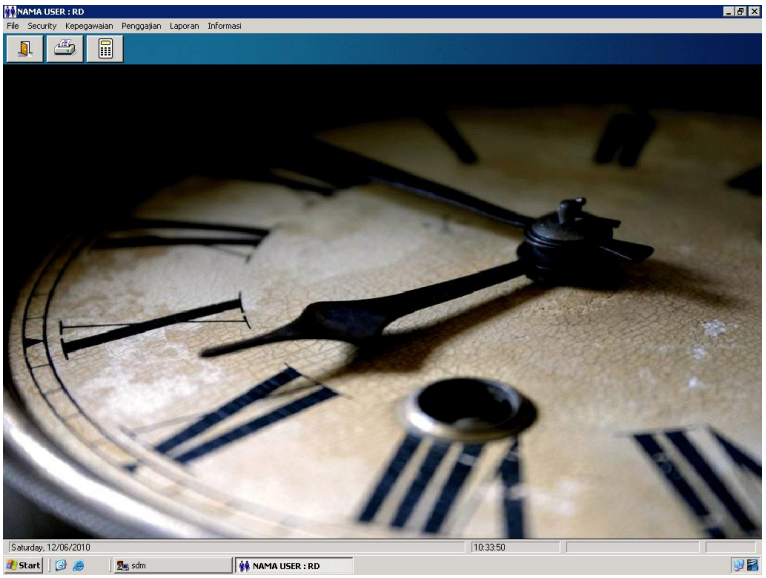
4.1 Sistem Informasi SDM Yang Berjalan Saat ini di Hotel Panghegar

Sistem informasi SDM pada Hotel Panghegar menggunakan program Aplikasi dekstop yaitu dengan menggunakan bahasa pemograman visual basic dan menggunakan data base SQL server. sistem ini sudah cukup baik untuk memenuhi kebutuhan akan pengolahan data-data semua pegawai dari setiap departemen, meskipun sistem ini belum sepenuhnya sepesifik karena belum bisa menghindarkan keterlamabatan data yang diberikan oleh setiap kepala departemen, Tetapi dengan adanya sistem ini lebih bisa mempercepat hasil kerja dibandingakan dengan cara manual. Berikut adalah tampilan dari sistem informasi SDM yang digunakan di bagian HRD (Human Resurces Departement) Hotel Panghegar.

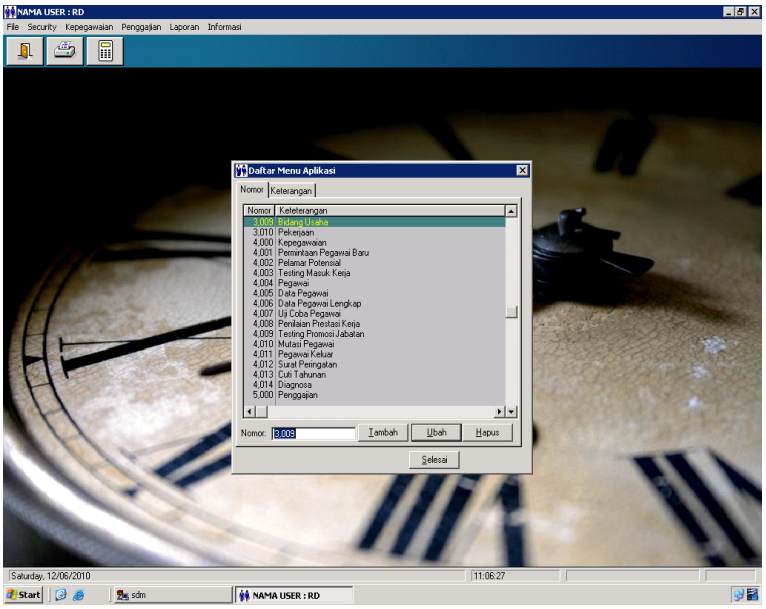
1. Login User Dan Pasword



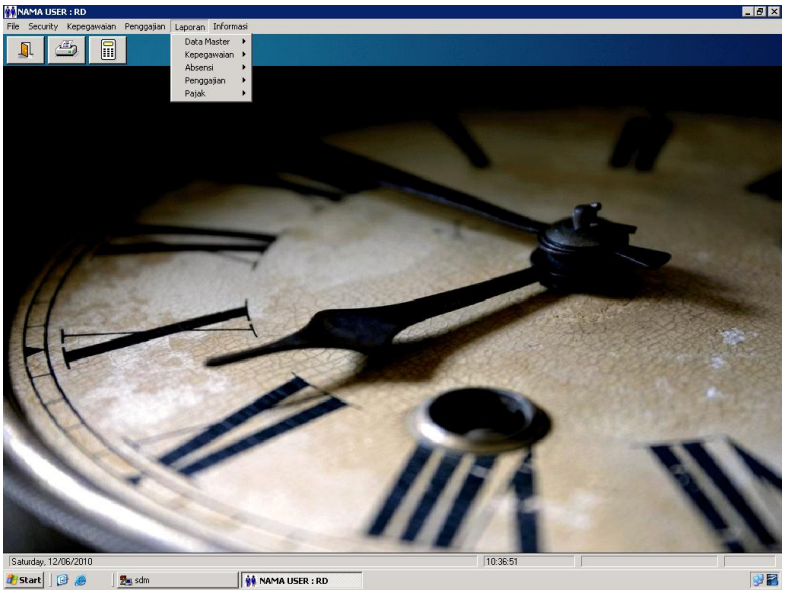
2. Menu Utama Data Base



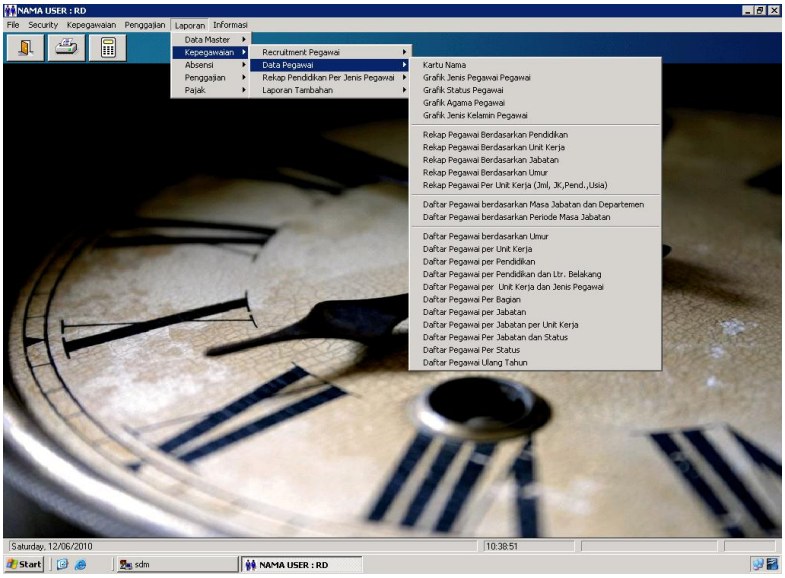
3. Menu Aplikasi Data Base HRD



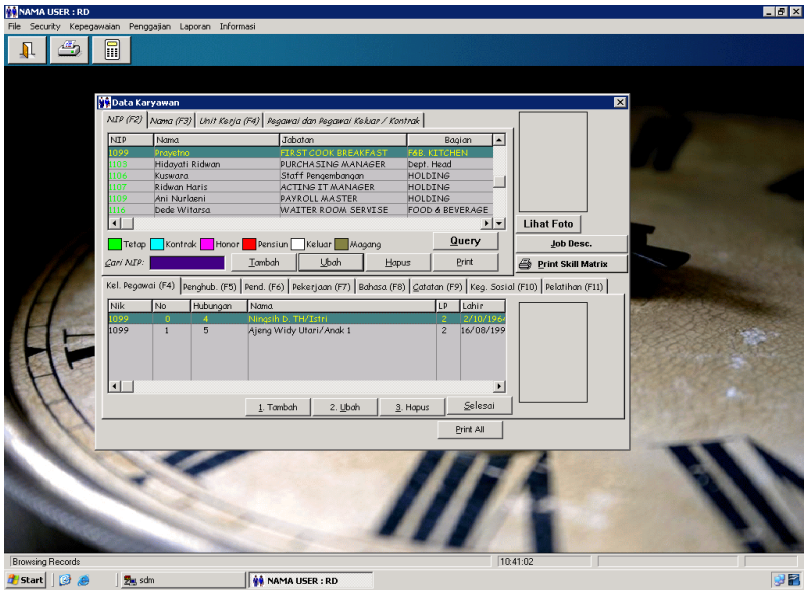
4. Sub Menu Laporan Data Master Dan Kepegawaian



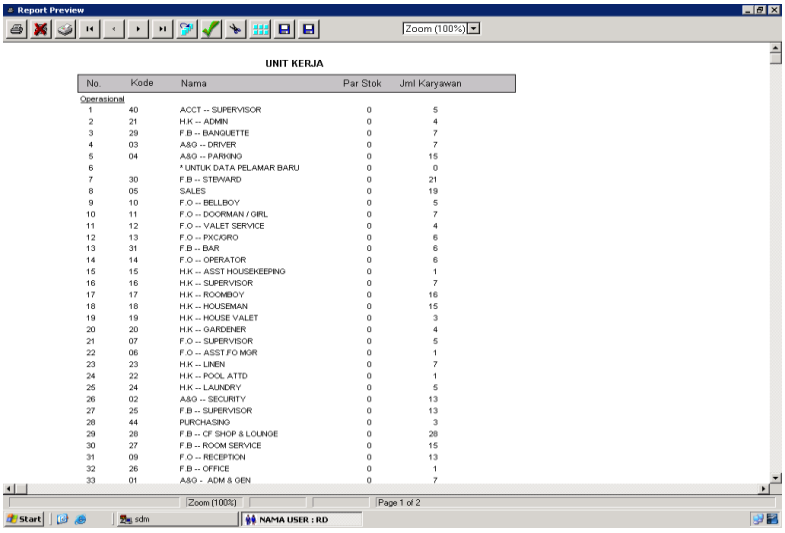
5. Laporan Data Pegawai



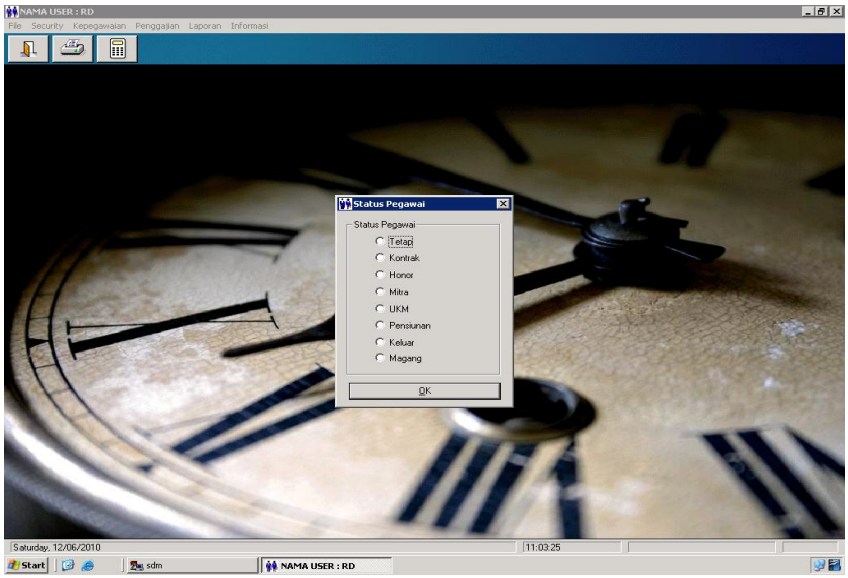
6. Proses Lengkap Data Pegawai



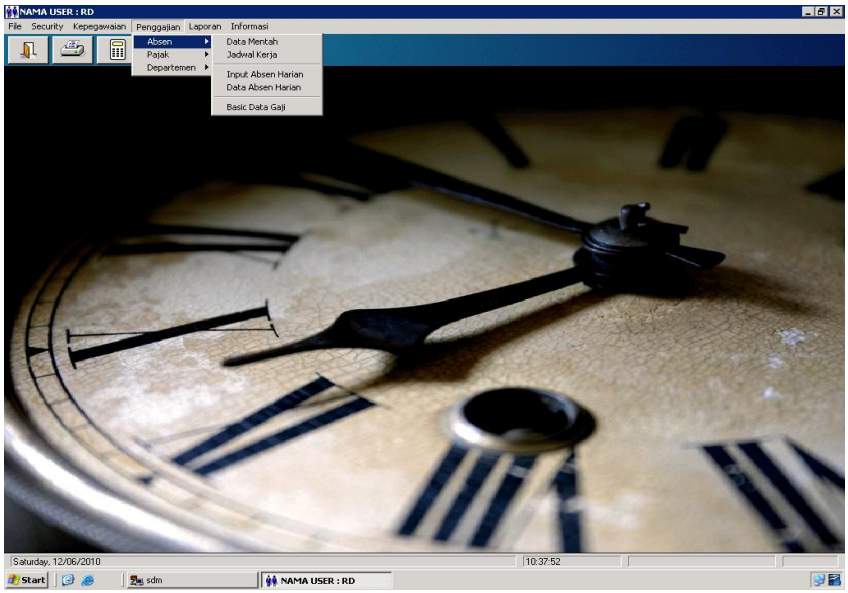
7. Layout Jumlah Pegawai Per Unit Kerja



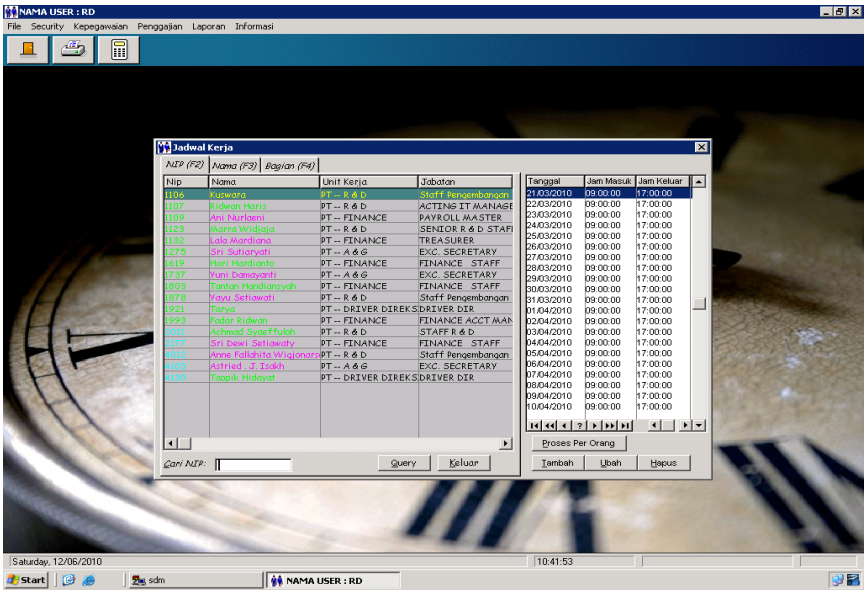
8. Menu Data Pegawai Perstatus



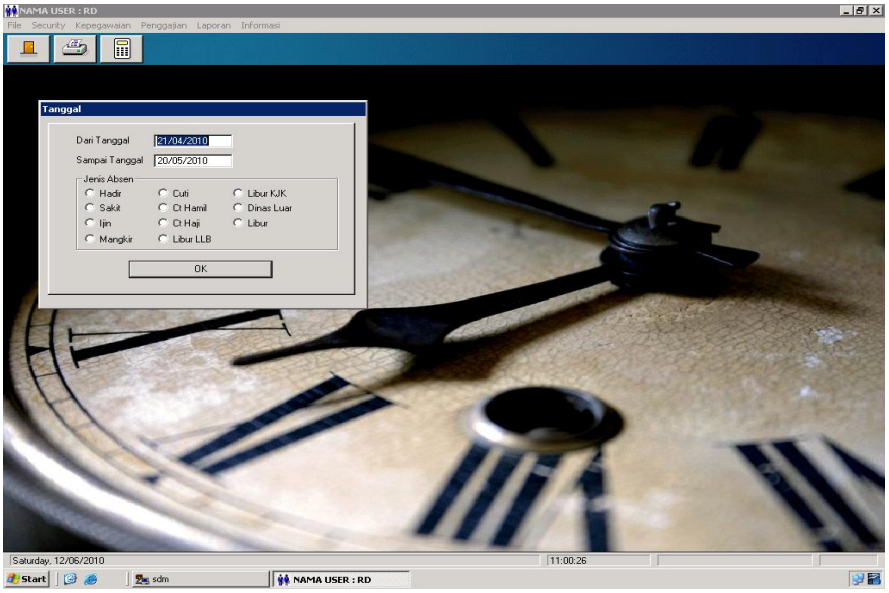
9. Laporan Absensi Pegawai



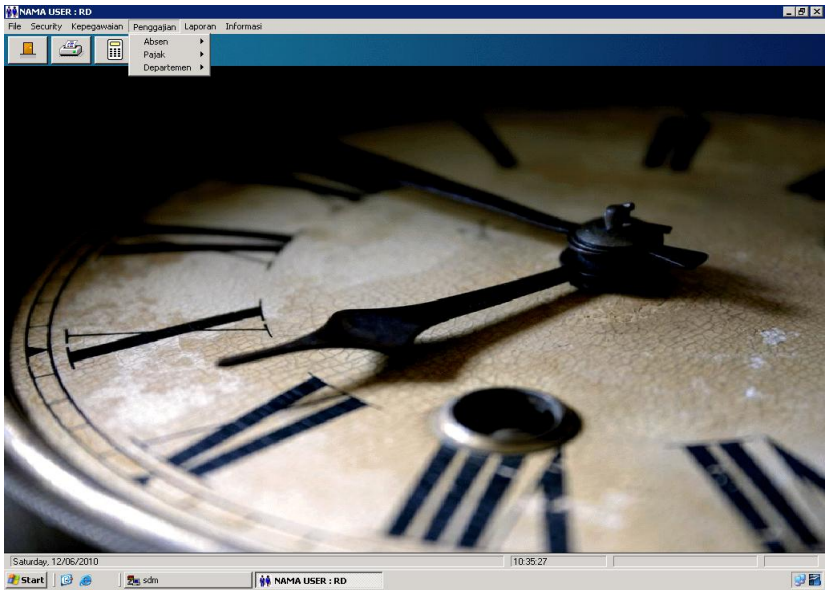
10. Proses Lengkap Absensi Pegawai



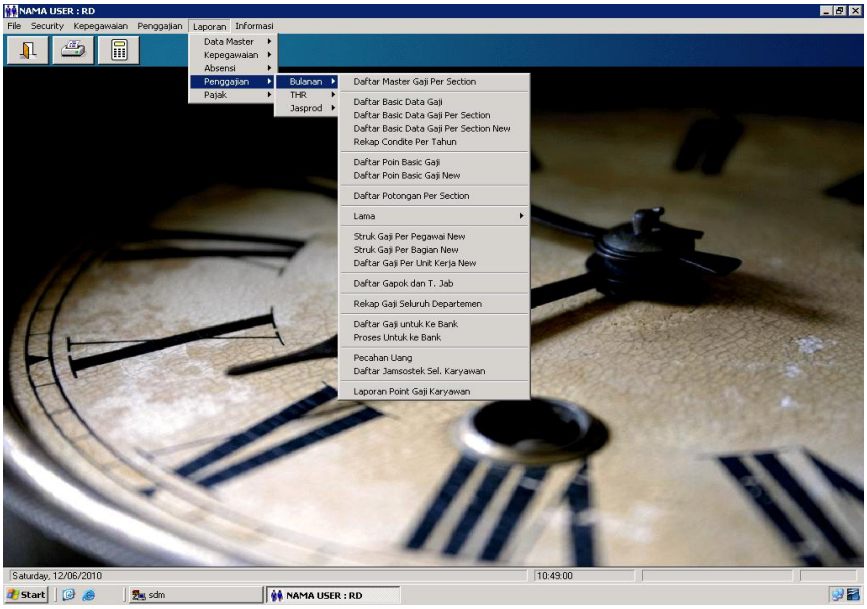
11. Menu Input Cut, Sakit, Ijin, dll



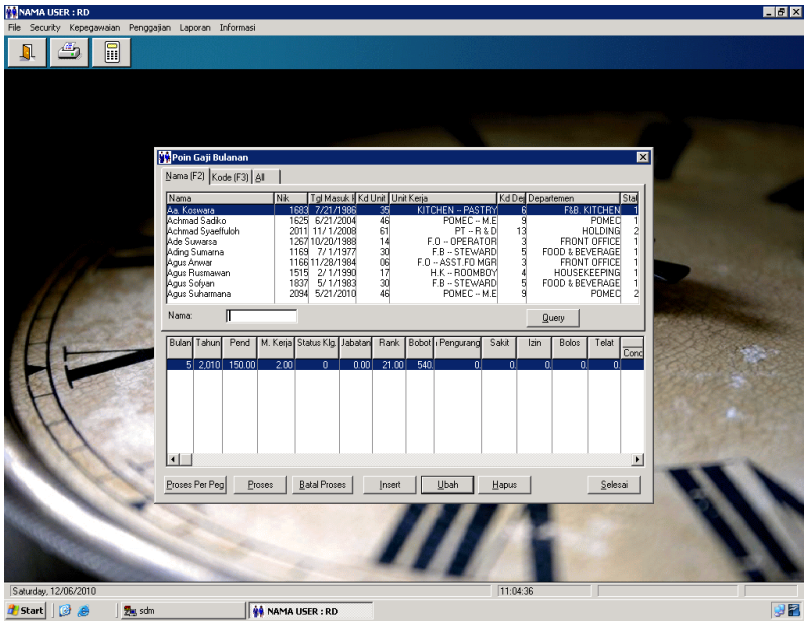
12. Sub Menu Data Penggajian



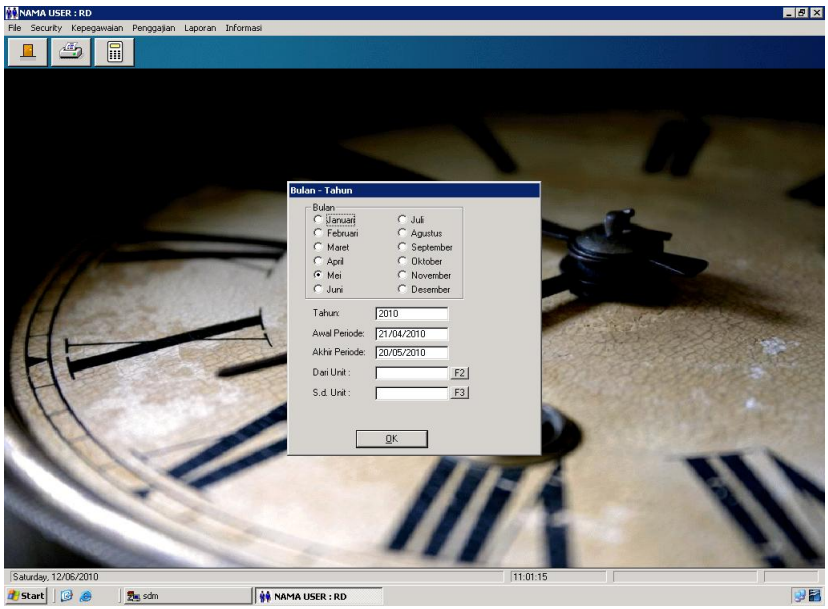
13. Laporan Penggajian



14. Menu Basic Data Gaji



15. Menu Laporan Bulanan



Gambar 4.1

Tampilan Sistem SDM

Kegiatan pada tampilan sistem informasi SDM tersebut terdiri dari Proses lengkap lengkap pegawai, Proses absensi pegawai, Proses Cuti pegawai, serta basic gaji pegawai. Seperti yang telah dibahas di Bab III bahwa tugas dari Bagian HRD adalah melakukan program pelatihan, menyeleksi pegawai, mencatat segala hal yang berhubungan dengan hak dan kewajiban pegawai seperti gaji, surat cuti, ijin, sakit dan lain-lain. Sementara untuk tugas Direktur SDM dan Umum adalah Mengatur dan mengontrol cost dan expenses, memberikan persetujuan terhadap penerimaan, pengunduran diri dan juga pemecatan serta mengatur gaji pegawai. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dari flowmap sistem informasi SDM (terlampir) yang sedang berjalan di Hotel Panghegar Bandung.

Untuk memberi keputusan cuti, sakit, ijin dan lain sebagainya bagi pegawai harus melalui tahap-tahap sebagai berikut

1. Pegawai membawa form pengajuan cuti yang diserahkan kepada kepala departemen.
2. Kepala departemen memberikan form pengajuan cuti tersebut kepada bagian HRD
3. Bagian HRD mengecek data pegawai terlebih dahulu di Data Base pegawai, apakah pegawai tersebut berhak cuti atau tidak setelah semua data dicocokan benar maka surat pengajuan cuti di Acc oleh bagian HRD, kemudian diberikan kembali kepada kepala epartemen untuk di ACC.
4. Setelah kepala departemen memberi Acc form tersebut, kemudian keluarlah surat keputusan cuti dan diberikan ke pegawai tersebut.

Selain surat cuti da juga basic gaji pegawai yang harus melalui tahap-tahap sebagai berikut

5. Bagian HRD mengecek data arsip pegawai di data base pegawai seperti data absensi.

6. kemudian kepala departemen juga mencocokan arsip data pegawai tersebut melalui data bese.

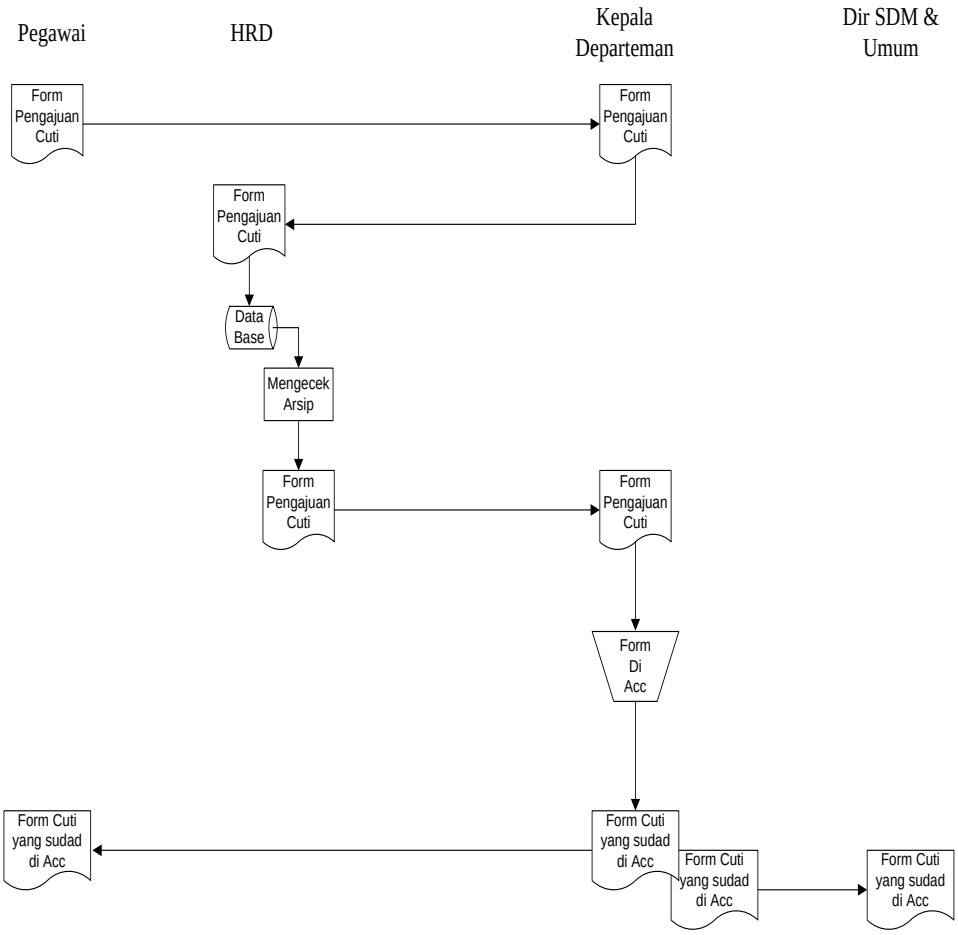
7. Setelah data cocok maka bagian HRD mengeluarkan laporan penggajian pegawai ke kepala departemen.

8. Setelah itu kepala departemen membuat data absensi pegawai dan laporan basic gaji yang telah di Acc kemudian diberikan lagi ke bagian HRD.

9. Dari bagian HRD diberikan ke direktur SDM dan Umum untuk dicocokan dan dan di Acc.

10. Setelah di Acc oleh direkturSDM dan Umum diberikan lagi kepada bagian HRD untuk di Acc, setelah di Acc maka keluarlah slip gaji yang diberikan kepada pegawai.

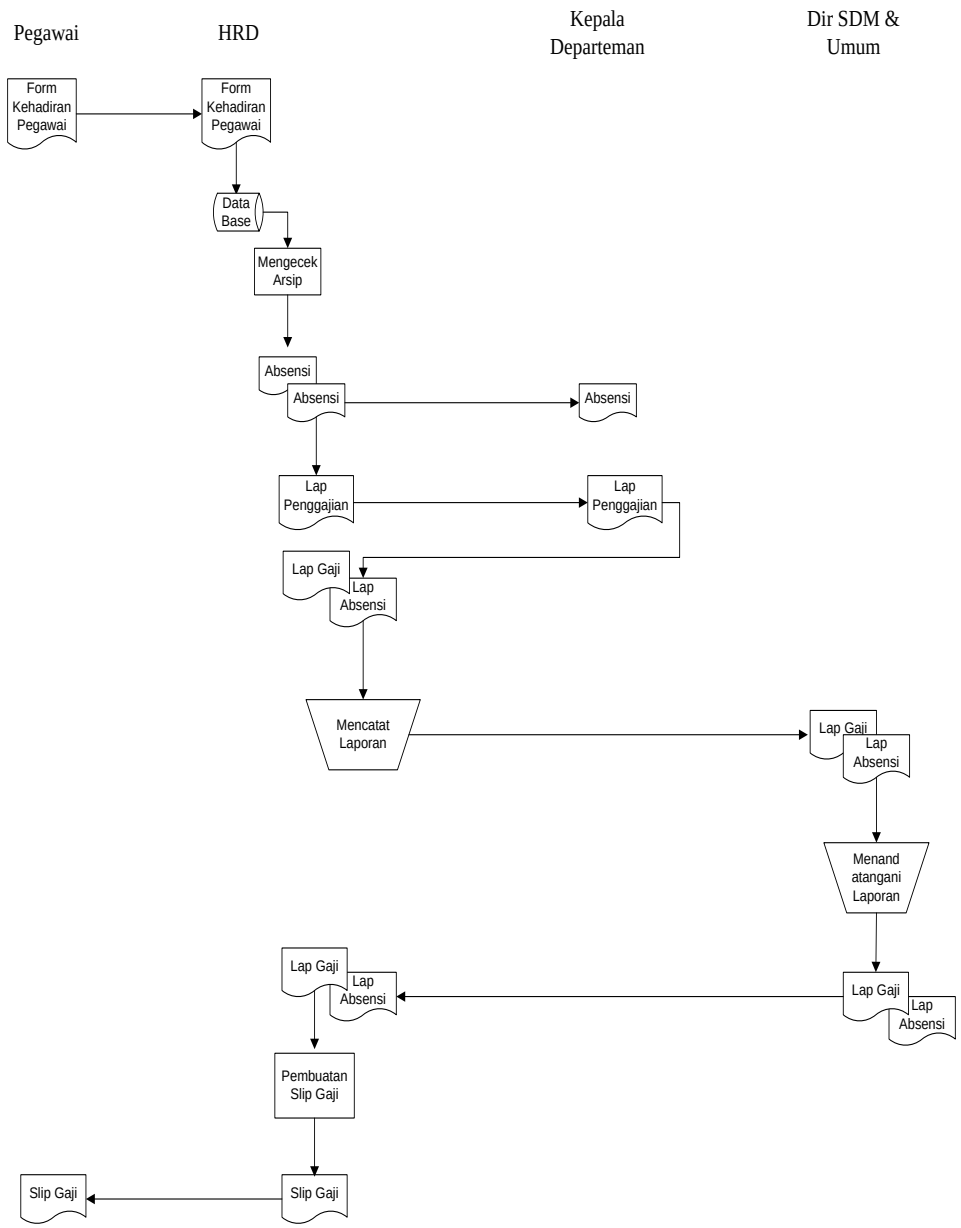
Form Pengajuan Cuti Pegawai



Gambar 4.2

Lowmap Yang Sedang Berjalan Form Pengajuan Cuti

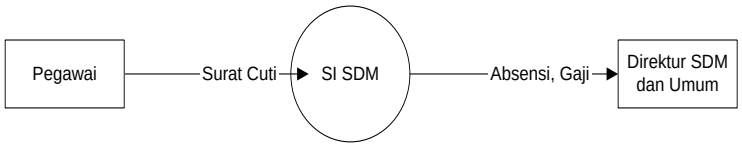
Form Pengajuan Gaji Pegawai



Gambar 4.3

Lowmap Yang Sedang Berjalan Form Pengajuan Gaji

Diagram Conteks Penggajian dan Cuti



Gambar 4.4
Diagram Conteks Penggajian dan permohonan Cuti

4.2 Presepsi Kepala Departemen Terhadap Sistem Informasi SDM dan Kinerja Kepala Departemen Setelah Memiliki Sistem Informasi SDM

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Departemen di hotel Panghegar Bandung. Karakteristik responden dapat dikategorikan menurut Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Status Perkawinan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

4.2.1.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	9	45%
Laki-laki	11	55%
Jumlah	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dapat dilihat dari tabel frekuensi berdasarkan jenis kelamin diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki pada seorang kepala departemen bisa dikatakan seimbang karena jenis pekerjaan di bagi sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki, pengalaman kerja serta lamanya masa kerja. Jadi Berdasarkan jenis kelamin tidak mempengaruhi untuk menjabat sebagai kepala departemen.

4.2.1.2. Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

NO.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	20-29	7	35%
2.	30-39	9	45%
3.	40-49	4	20%
4.	> 50	0	0%
Jumlah		**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dapat Disimpulkan dari tabel frekuensi berdasarkan usia diatas, bahwa mayoritas usia untuk seorang Kepala Departemen antara 30-39 tahun, Karena pada saat perekrutan untuk menjabat sebagai Kepala Departemen dilihat dari lamanya masa kerja, kemampuan yang dimiliki serta tingkat pendidikannya.

4.2.1.3. Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkatan	Frekuensi	Persentase
SMA	0	0%
D1	0	0%
D3	4	20%
S1	10	50%
S2	6	30%
Jumlah	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Berdasarkan hasil table frekuensi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menjabat sebagai Kepala departemen rata-rata berpendidikan S1, karena pada saat perekrutan dan promosi jabatan selain dilihat dari kemampuan dan pengalaman juga dilihat dari pendidikan yang minimal adalah D3.

4.2.1.4. Status Perkawinan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Frekuensi	Persentase
Kawin	9	45%
Tidak Kawin	10	50%
Janda / Duda	1	5%
Jumlah	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari hasil tabel frekuensi berdasarkan status perkawinan diatas,rata-rata status perkawinan antara yang sudah menikah dan belum menukah sama. Tetapi pada umumnya untuk menjabat seorang kepala departemen di Hotel Panghegar ini untuk status perkawinan tidak mempengaruhi, hanya saja halnya status perkawinan itu bisa menjadi motivasi dan semangat kerja untuk setiap kepala departemen karena dengan status ini setiap pegawai yang sudah menikah bisa mendapat tunjangan keluarga.

4.2.2. Presepsi Responden Terhadap Sistem Informasi SDM

Pada sub bab ini akan dijelaskan seberapa besar nilai rata-rata dan persentasi dari presepsi responden terhadap Sistem Informasi SDM yang ada di Hotel Panghegar Bandung.

Deskripsi Variabel Independen (Sistem Informasi SDM) diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden. Skor tersebut diperoleh

dengan memberikan angket yang berisi pernyataan tentang Sistem Informasi SDM dan Kinerja Kepala Departemen yang menggunakan sistem tersebut. Pernyataan yang mewakili Sistem Informasi SDM adalah nomor 1 sampai dengan nomor sebagai berikut :

4.2.3.1. Indikator Kehandalan

Tabel 4.5
Rata-rata presentase jawaban responden untuk dimensi kehandalan

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Proses pengolahan data dalam validasi sistem tepat	-	-	20	60	20
2.	Proses pengolahan data dalam sistem cepat	-	-	15	55	30
3.	Mudah dalam menggunakan sistem	-	-	5	60	35
4.	Kemampuan pengolahan data dalam sistem baik	-	5	5	60	30
Total			5%	45%	235%	115%
Rata-rata			1.25%	11.25%	58.75%	28.75%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari hasil rata-rata jawaban reponden untuk dimensi kehandalan di Hotel Panghegar Bandung, Mayoritas setiap Kepala Departemen setuju dengan adanya sistem ini. Hal ini menggambarkan bahwa sistem tersebut mempunyai kehandalan sehingga Kepala departemen merasa terbantu dengan adanya sistem tersebut, tetapi masih ada sebagian kecil yang tidak setuju dengan sistem ini karena mereka masih belum paham terhadap sitem informasi SDM ini.

Tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari *independent variabel* (sistem informasi SDM) lebih jelasnya akan dibahas sebagai berikut :

a. Ketepatan dalam Validasi (X1)

Tabel 4.6
Kategori Jawaban Responden Indikator Kehandalan
Item pertanyaan 1 (X1)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	4	20%
Setuju	12	60%
Cukup	4	20%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 1 yaitu ” Proses pengolahan data dalam sistem tepat” dengan indikator kehandalan rata-rata jawaban responden adalah setuju terhadap proses pengolahan data yang tepat dari sistem informasi SDM di Hotel Panghegar Bandung. Akan tetapi masih belum sepenuhnya berjalan sempurna oleh karena itu perlu adanya sosialisasi lagi agar setiap kepala departemen lebih mengerti lagi sistem tersebut.

b. Pengolahan Data Cepat (X2)

Tabel 4.7
Kategori Jawaban Responden Indikator Kehandalan
Item pertanyaan 4 (X2)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	6	30%
Setuju	11	55%
Cukup	3	15%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 4 yaitu ” Proses pengolahan data dalam sistem cepat” dengan indikator kehandalan rata-rata responden menjawab setuju terhadap proses pengolahan data yang cepat pada sistem informasi SDM yang ada di Hotel Panghegar Bandung.

c. Kemudahan Sistem (X3)

Tabel 4.8
Kategori Jawaban Responden Indikator Kehandalan
Item pertanyaan 5 (X3)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	7	35%
Setuju	12	60%
Cukup	1	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**20**	**100%**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 5 yaitu ” Kemudahan dalam menggunakan sistem” dengan indikator kehandalan dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh Kepala Departemen yang menggunakan Sistem tersebut setuju terhadap kemudahan dalam menggunakan sistem pada sistem informasi SDM yang ada di Hotel Panghegar Bandung.

d. Pengolahan Data Baik (X4)

Tabel 4.9
Kategori Jawaban Responden Indikator Kehandalan
Item pertanyaan 7 (X4)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	8	40%
Setuju	11	55%
Cukup	1	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 7 yaitu ” Kemampuan pengolahan data dalam sistem baik ” dengan indikator kehandalan dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh Kepala Departemen yang menggunakan Sistem tersebut setuju terhadap kemampuan pengolahan data yang baik agar bisa mengurangi kesalahan-kesalahan yang terjadi pada sistem informasi SDM yang ada di Hotel Panghegar Bandung.

4.2.3.2. Indikator Keakuratan

Tabel 4.10
Rata-rata presentase jawaban responden untuk dimensi keakuratan

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Proses pengolahan data cermat	-	-	-	75	25
2.	Data hasil olahan sistem akurat	-	-	5	50	45
Total		-	-	5%	125%	70%
Rata-rata		-	-	2,5%	62.5%	35%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Data dari rata-rata jawaban reponden untuk dimensi kehandalan di Hotel Panghegar Bandung, sistem informasi SDM menyatakan setuju terhadap dimensi keakuratan. Hal ini menggambarkan bahwa sistem tersebut sudah baik dan mempunyai kehandalan sehingga seluruh Kepala Departemen merasa terbantu dengan adanya sistem tersebut.

Tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari *independent variabel* (sistem informasi SDM) lebih jelasnya akan dibahas sebagai berikut :

a. Pengolahan Data Cermat dan (X5)

Tabel 4.11
Kategori Jawaban Responden Indikator Keakuratan
Item pertanyaan 2 (X5)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	5	25%
Setuju	15	75%
Cukup	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 2 yaitu ” Proses pengolahan data cermat dan akurat ” dengan indikator keakuratan dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh Kepala Departemen yang menggunakan Sistem tersebut setuju terhadap kemampuan pengolahan data yang cermat terhadap kesalahan data pada sistem informasi SDM yang ada di Hotel Panghegar Bandung.

b. Pengolahan Data Akurat (X6)

Tabel 4.12
Kategori Jawaban Responden Indikator Keakuratan
Item pertanyaan 3 (X6)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	9	45%
Setuju	10	50%
Cukup	1	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 3 yaitu ” Data hasil olahan sistem akurat” dengan indikator keakuratan dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh Kepala Departemen yang menggunakan Sistem tersebut setuju terhadap keakuratan data yang ada pada sistem informasi SDM yang ada di Hotel Panghegar Bandung.

4.2.3.3. Indikator Keamanan

Tabel 4.113
Rata-rata presentase jawaban responden untuk dimensi keamanan

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Keamanan data dalam sistem terjamin	-	-	5	55	40
Total				5%	55%	40%
Rata-rata				5%	55%	40%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Data dari hasil responden untuk dimensi keamanan sistem di Hotel Panghegar rata-rata menjawab setuju. Hal ini menggambarakan bahwa akses keamanan sistem SDM tersebut sudah baik .

a. Keamanan Sistem (X7)

Tabel 4.14
Kategori Jawaban Responden Indikator Keamanan
Item pertanyaan 6 (X7)

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat Setuju	8	40%
Setuju	11	55%
Cukup	1	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**20**	**100%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada item pernyataan 6 yaitu ” Keamanan data dalam sistem terjamin” dengan indikator keamanan dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh Kepala Departemen yang menggunakan Sistem tersebut setuju hal ini menggambarakan bahwa akses keamanan sistem SDM sudah baik.

4.2.3. Presepsi Responden Mengenai Kinerja Kepala Departemen Di Hotel Panghegar Bandung

Pada sub bab ini akan dijelaskan tentang bagaimana presepsi Kinerja Kepala Departemen di Hotel Panghegar berdasarkan tanggapan responden.

4.2.4.1. Dimensi Kualitas

Dalam melaksanakan tugasnya semua kepala departemen harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, Salah satu tuntutan untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang masimal adalah selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan dan menghambat suatu pekerjaan. Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan merupakan suatu keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan karena dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan harapan, pekerjaan yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun dan dapat menjamin kesalahan yang tidak terlalu fatal.

Tanggapan responden terhadap kualitas tertuang pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15

Rata-rata presentase jawaban responden untuk dimensi kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang baik	-	-	15	55	30
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan	-	-	20	70	10
3.	Saya dapat mengoreksi kesalahan dalam pekerjaan	-	-	30	45	25
4.	Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	-	-	-	55	45
5.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menurut saya sulit	-	-	35	50	15
6.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	25	50	25
7	Saya diberi kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	-	5	25	50	20
8	Kualitas pekerjaan akan terpengaruh oleh pengawasan	-	20	15	40	25
Total			**25%**	**165%**	**415%**	**195%**
Rata-rata			**3,1%**	**20.6%**	**51.9%**	**24,4%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel di atas tampak rata-rata presentase responden menjawab setuju atas dimensi kualitas karena hal ini mencerminkan pada Hotel Panghegar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan ketepatan, kemampuan, menganalisis, mengevaluasi kesalahan,dan kemampuan memecahkan masalah.

4.2.4.2. Dimensi Kuantitas

Hasil penelitian terhadap hasil kerja mencapai waktu untuk menyelesaikan dan mampu menghasilkan pekerjaan yang dapat memajukan Hotel Panghegar

Bandung. Tanggapan responden terhadap kuantitas sebagaimana tertuang pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16

Rata-rata presentase jawaban responden untuk dimensi kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan	-	-	20	55	25
2.	Saya tidak mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	-	-	40	50	10
3.	Saya tidak dapat dapat memanfaatkan waktu dengan baik	-	-	-	65	35
Total		-	-	60%	170%	70%
Rata-rata		**-**	**-**	**20%**	**56.6%**	**23.4%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel diatas tampak rata-rata presentase responden menjawab setuju atas dimensi kuantitas ini berarti menunjukan bahwa kinerja kepala departemen mempunyai kuantitas yang sangat tinggi terhadap hasil pekerjaannya.

4.2.4.3. Dimensi Konsistensi

Konsistensi merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkat kinerja kepala departemen pada hotel panghegar. Setiap pegawai cenderung akan memiliki kemampuan yang berbeda-beda terhadap pekerjaan, sehingga mengetahui tugas masing-masing. Tanggapan responden terhadap konsistensi sebagaimana tertuang dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17

Rata-rata presentase jawaban responden untuk dimensi konsistensi

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Jenis pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	-	-	10	60	30
2.	Jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan bakat dan kemampuan yang saya miliki	-	-	-	80	20
3.	Saya bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditentukan sebelumnya	-	-	-	60	40
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	-	-	10	40	50
5.	Saya tidak tidak memahami tentang pekerjaan saya sesuai dengan job desk	-	-	25	35	40
Total		-	-	45%	275%	180%
Rata-rata		-	-	9%	55%	36%

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel diatas maka tamapak rata-rata presentase responden menjawab setuju atas dimensi konsisntensi. Hal ini mencerminkan pada Hotel panghegar dapat menghasilkan konsistensi kerja yaitu mengetahui tugas dan mempunyai keterampilan pada setiap kepala departemen.

4.2.4.4. Dimensi Tanggung Jawab

Untuk mencapai hasil yang efektif dalam pelaksanaan kerja di setiap departemen diperlukan tanggung jawab. Tanggapan responden terhadap dimesi tanggung jawab pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18

Rata-rata jawaban responden untuk dimensi tanggung jawab

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya menggunakan sistem informasi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada saya	-	-	5	50	45
2.	Saya tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	-	-	-	50	50
Total				**5%**	**100%**	**95%**
Rata-rata				**2.5%**	**50%**	**47.5%**

Sumber : Hasil pengolahan data primer (2010)

Dari tabel diatas maka tamapak rata-rata presentase responden menjawab setuju atas dimensi tanggung jawab kerena Hal ini mencerminkan setiap kepala departemen pada hotel Panghegar Bandung mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menggunakan sistem informasi dengan sesuai.

4.3. Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Kepala Departemen Di Hotel Panghegar Bandung

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang erat, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi SDM dan variabel terikat Kinerja Kepala Departemen maka penyusun mengajukan hipotesis.

4.3.1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel bebas (sistem informasi SDM) dan variabel terikat (kinerja kepala departemen)

Perhitungan korelasi menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$r = \frac{20.44058 - 592.1483}{\sqrt{\{20.17676 - (592)^2\}\{20.110389 - (1483)^2\}}}$$

$$r = \frac{3224}{5093.9}$$

r = 0.633

Dengan demikian dari hasil perhitungan diatas, korelasi yang menunjukkan hubungan antara Sistem Informasi SDM dengan Kinerja Kepala adalah **0,633**. Berdasarkan kriteria criteria Champion, maka angka tersebut menunjukkan korelasi yang cukup kuat, signifikan dan searah dikarenakan korelasi bernilai positif. Itu berarti menunjukan ada hubungan antara sistem informasi SDM dengan Kinerja Kepala Departemen.

4.3.2. Uji Determinasi

Untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y) maka digunakan uji determinasi dengan rumus yang tertuang pada Bab 3.6. Dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$= (0{,}633)^2 \times 100\%$

$= 0{,}40 \times 100\%$

$= 40\%$

Berdasarkan penghitungan koefisien determinasi di atas, maka dapat disimpulkan sebesar 40% variabelitas Kinerja Kepala Departemen yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Sistem Informasi SDM. Dengan kata lain, besarnya pengaruh variabel Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Kepala Departemen adalah 40%. Sedang sisanya, yaitu 60% (100% - 40%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya di luar penelitian ini.

4.3.3. Rancangan Dan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel apakah terdapat hubungan yang erat atau saling berperan, antara variabel bebas yaitu dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi SDM dan variabel terikat Kinerja Kepala Departemen, maka dilakukan uji hipotesis nol dimana:

H0 : $\rho = 0$, Sistem Informasi SDM tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Departemen di Hotel Panghegar Bandung.

H1 : $\rho \neq 0$, Sistem Informasi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Departemen di Hotel Panghegar Bandung.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi serta Perhitungan hipotesis menggunakan uji T dengan rumus dan perhitungan sebagai berikut :

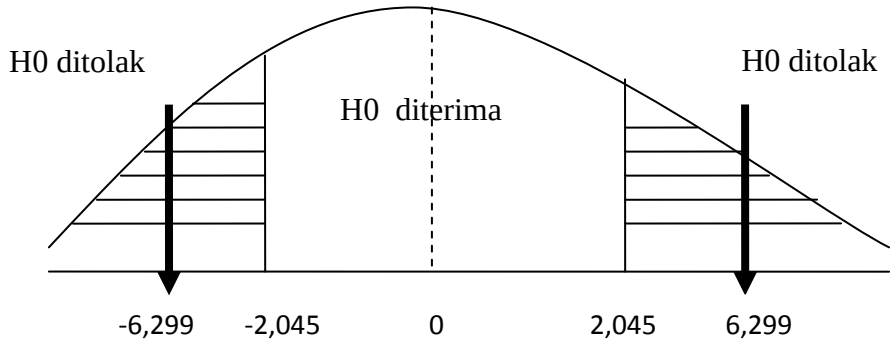
$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.633}{\sqrt{\frac{20-2}{1-(0.633)^2}}} = 0.633.\sqrt{30}$$

$$t_{hitung} = 0.633.\ 5.48$$

$$t_{hitung} = 3.469$$

Dari perhitungan hipotesis di atas, didapat nilai t_{hitung} sebesar 3.469 sedangkan t_{tabel} pada dk = n-2 adalah 2,045. Berdasarkan kriteria uji, jika t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya "Sistem Informasi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Departemen di Hotel panghegar". Karena hipotesis yang di usulkan oleh penyusun terbukti sesuai dengan teori (Technology Acceptance Model (TAM) yang diadopsi dari Theory of Reasoned Action (TRA) bahwa Penggunaan sistem informasi akan meningkatkan kinerja individu atau perusahaan, disamping itu penggunaan sistem informasi adalah mudah dan tidak memerlukan usaha keras dari para pemakainya.



Gambar 4.5

Skema Analisis Hipotesis