BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

Adapun pendapat Husein Umar (2003:303) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut:

"Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu." Objek penelitian dalam penelitian ini adalah sistem informasi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi pada CV.Bi-ensi Fesyenindo.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari Metode Penelitian adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2010:2) menjelaskan bahwa:

> "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2010:147) menyatakan bahwa:

> "Metode Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Menurut Sugiyono (2010:8) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

> "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk

meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penulis menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruh implementasi Sistem Informasi SDM dan Budaya organisasi dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut *Sugiyono* (2010:16), metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun instrument penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya. Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk menganalisis Sistem Informasi SDM dan Budaya Organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan di CV. Bi-ensi Fesyenindo. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2005:84), "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Adapun pengertian dari desain penelitian menurut Husein Umar (2000:54-55) adalah "Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian."

Demikian halnya Umi Narimawati (2010:30) mengatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Tahapan atau langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya dapat ditetapkan judul yang akan diteliti. Dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada kinerja . Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian : Analisis Sistem informasi sdm dan budaya kerja dampaknya terhadap kinerja CV. Bi-ensi Fesyenindo.
2. Mengidentifikasi masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain telah disebutkan dalam latar belakang penelitian dan diperinci dalam identifikasi masalah dan perumusan masalah.

3. Menetapkan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Seberapa besar peranan Sistem Informasi SDM dan Budaya organisasi terhadap kinerja CV.Bi-ensi Fesyenindo baik secara simultan maupun parsial

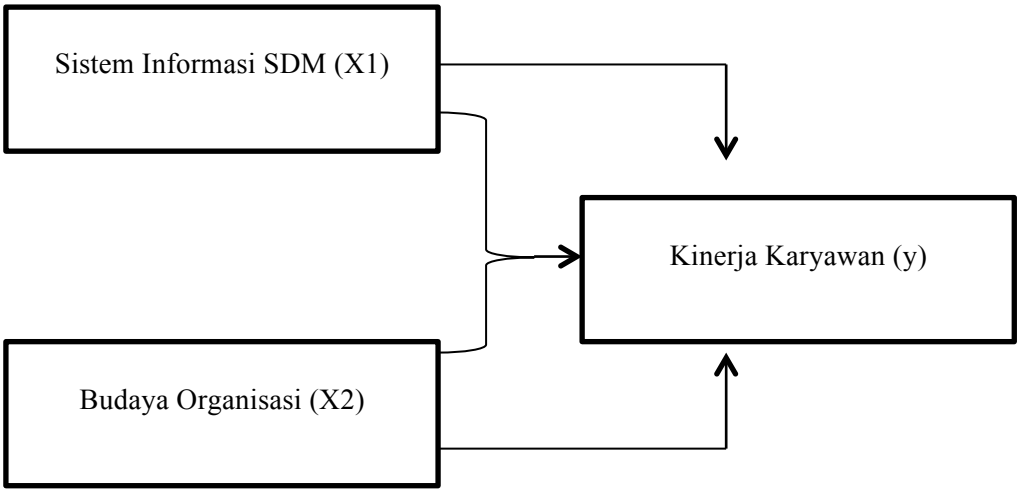
4. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sistem Informasi SDM dan Budaya organisasi terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini: Sistem Informasi SDM dan Budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja CV.Bi-ensi Fesyenindo.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini konsep Sistem Informasi SDM mengacu kepada pendapat Veithzal Rivai, (2009), Budaya organisasi adalah konsep Robbins (2009), selanjutnya kinerja karyawan kepada pendapat Veithzal Rivai, (2009).
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik *nonprobability* sampling yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *sampling purposive*. Sehingga diperoleh sampel dari perusahaan CV.Bi-ensi

Fesyenindo. Tiga teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan, wawancara.

8. Melakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial. Metode deskriptif dan Verifikatif, dan analisis regresi berganda.
9. Melaporkan hasil penelitian.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan dua variable bebas secara bersamaan dengan satu variable tergantung,

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 31) adalah "sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan."

Sedangkan definisi operasionalisasi variabel menurut Nur Indriantoro (2002:69) sebagai berikut:

> "Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik."

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar

1. Variabel Bebas / *Independent* (variabel X)

Sugiyono (2010:33) mengemukakan bahwa, "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen)".

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini ada dua, pertama (X_1) adalah Sistem Informasi SDM dan kedua (X_2) adalah Budaya Organisasi.

a. Sistem Informasi SDM (X_1)

   Menurut Veithzal Rivai (2009:1015) mengemukakan bahwa "sistem informasi SDM (*human resouces information system*) adalah prosedur sistematik untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM".

b. Budaya Organisasi (X_2)

   Pengertian budaya menurut Robbins (2009:523) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan dengan organisasi lain.

2. Variabel Terikat */Dependent Variabel* (Y)

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain *(independent variabel)*. Variabel terikat (Y) disini adalah Kinerja karyawan. Kinerja menurut Veithzal Rivai (2009:548) " Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan". Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan uraian di atas, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

Oprasional Variabel

Variabel	Konsep variabel	Indikator	ukuran	Skala
Sistem informasi SDM (X_1)	"Sistem informasi SDM (*human resouces information system*) adalah prosedur sistematik untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM" Veithzal Rivai (2009:1015)	Fungsi masukan	1. Ketersediaan instruksi pengoprasian untuk karyawan 2. Kelengkapan data yang digunakan 3. Kebenaran data yang digunakan 4. Kelengkapan perangkat 5. Kualitas perangkat 6. Kemudahan menginput data	ordinal
		Fungsi pemeliharaan data	7. Tampilan/*interface* menarik 8. mudah digunakan/*User friendly* 9. Kelengkapan menu 10. Frekuensi terjadinya kesalahan/*error*	
		Fungsi keluaran	11. Tingkat akurasi pengolahan hasil data 12. Ringkas 13. Data yang relevan 14. Kelengkapan data informasi yang dihasilkan	
Budaya Organisasi (X_2)	" Budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan dengan organisasi lain." Robbins (2009)	Inovasi dan pengabilan resiko	1. Tingkat inovasi 2. Tingkat pengambilan resiko	ordinal
		Orientasi kepada detil	3. Tingkat perhatian terhadap detil pekerjaan 4. Tingkat ketepatan analisis	
		Orientasi kepada hasil	5. Tingkat pencapaian tugas	
		Orientasi kepada manusia	6. Tingkat keputusan bermanfaat kepada pekerjaan	

			7. Tingkat keputusan bermanfaat kepada tim	
		Orientasi kepada tim	8. Tingkat kerjasama tim	
		Agresifitas	9. Tingkat agresif dalam bekerja 10. Tingkat kompetitif dalam bekerja	
		Stabilitas	11. Tingkat kestabilan dalam bekerja	
kinerja (Y)	" Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan". Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. " Veithzal Rivai (2009)	Kualitas	1. Prestasi kerja	Ordinal
		Kuantitas	2. beban tugas harian	
		waktu	3. ketepatan penyelesaian pekerja 4. kecepatan/durasi menyelesaikan pekerjaan	
		kemampuan tanpa diawasi	5. inisiatif dalam bekerja tinggi	
		biaya	6. efisiensi biaya tinggi	
		Perilaku Individu	7. Rajin 8. Gairah kerja	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai pengaruh sistem informasi SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2010:137) menjelaskan data primer sebagai berikut:

> “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dubutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data-data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi, dan hasil wawancara, Sedangkan menurut Sugiyono (2010:137) data sekunder adalah: Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai masalah-masalah pada Perusahaan CV.Bi-ensi Fesyenindo.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Adapun Pengertian populasi menurut Sugiyono (2010:72) mengemukakan bahwa:

> “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Bi-ensi Fesyenindo yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2010:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *nonprobability* sampling. Dikarenakan jumlah populasi responden sebanyak 65 orang karena kurang dari 100 menurut Umi Narimawati (2008:111) populasi diambil semua berarti penelitian populasi responden dengan sampling jenuh.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

a. *Observasi* (Pengamatan Langsung)

Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke perusahaan CV.Bi-ensi Fesyenindo untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara Langsung

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara ke bagian yang berkaitan yaitu mengenai Sistem Informsi SDM dan Budaya organisasi terhadap Kinerja

c. Pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan penelitian ini diharapkan akan memperoleh data mengenai sistem informasi SDM, Budaya organisasi, berdampak terhadap kinerja, dan informasi-informasi lain yang diperlukan.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan seperti Sumber daya manusia, Budaya organisasi, kinerja perusahaan dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

Menurut *Sugiyono* (2010:87), Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala *likert* dimana alternative jawaban nilai 5 sampai dengan 1. pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Sistem informasi SDM (variabel X_1) dan Budaya organisasi (variabel X_2)

maupun Kinerja karyawan (variabel Y). Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Kuesioner
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c.Cukup (C)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sahih tidaknya butir pertanyaan yang diajukan. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso,2001). Untuk mengetahui tingkat validitas kuesioner yang telah disebarkan digunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan n = 65. Suatu butir pertanyaan dalam kuesioner ini dinyatakan valid dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing indikator.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi SDM

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X_1	0.248	0.162	Valid
X_2	0.374	0.162	Valid
X_3	0.309	0.162	Valid
X_4	0.308	0.162	Valid
X_5	0.248	0.162	Valid
X_6	0.273	0.162	Valid
X_7	0.239	0.162	Valid
X_8	0.289	0.162	Valid
X_9	0.378	0.162	Valid
X_10	0.507	0.162	Valid
X_11	0.328	0.162	Valid
X_12	0.476	0.162	Valid
X_13	0.167	0.162	Valid
X_14	0.311	0.162	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0.298	0.162	Valid
X2_2	0.381	0.162	Valid
X2_3	0.193	0.162	Valid
X2_4	0.245	0.162	Valid
X2_5	0.625	0.162	Valid
X2_6	0.560	0.162	Valid
X2_7	0.667	0.162	Valid
X2_8	0.789	0.162	Valid
X2_9	0.664	0.162	Valid
X2_10	0.274	0.162	Valid
X2_11	0.552	0.162	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y_1	0.500	0.162	Valid
Y_2	0.477	0.162	Valid
Y_3	0.520	0.162	Valid
Y_4	0.345	0.162	Valid
Y_5	0.489	0.162	Valid
Y_6	0.293	0.162	Valid
Y_7	0.432	0.162	Valid
Y_8	0.201	0.162	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (1999:158), tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*). Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis

merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = jumlah faktor yang membentuk sub variabel

Untuk menghitungnya menggunakan bantuan *SPSS 19.0 for windows,* bila koefisien reliabilitas telah dihitung, setelah itu dibuat hipotesis :

Ho : Instrument penelitian tidak reliabel

Ha : Instrument penelitian reliabel

Dengan ketentuan : Jika r Alpha > r tabel maka Ho ditolak

Jika r Alpha < r tabel maka Ho diterima.

Adapun hasil uji reliabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.8 berikut ini.

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**r_{tabel}**	**Hasil**
Sistem Informasi SDM (X)	0.292	0.162	Reliable
Budaya Organisasi (X_2)	0.650	0.162	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.350	0.162	Reliable

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan metode *cronbach alpha,* Sistem Informasi SDM (X) adalah sebesar 0.292, Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0.650 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.350 karena r hasil perhitungan menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel (0.162) sehingga semua variabel yang digunakan reliabel.

3.2.4.3. *Method Successive Interval*

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan *skala likert* dengan langkah-langkah : yaitu , memberikan nilai pemboboton 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertayaan dari kuisioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2 , …X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y),…(X_n, Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuisioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (*hays*, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limitt}}$$

Langkah kerja pengolahan dan analisis data dalam analisis regresi multiple linier adalah sebagai berikut :

(1) Mengubah skala ordinal menjadi skala interval dengan metode interval berurutan *(Method Successive Interval)* untuk variabel bebas maupun terikat yaitu :

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner

b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

a. Analisis Kualitatif

Menurut Sugiyono (2010:14) analisis *kualitatif* adalah sebagai berikut:

> "Metode penelitian *kualitatif* itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi,

melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail."

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dari variabel X_1 (sistem informasi SDM) dan X_2 (Budaya organisasi), peneliti menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai narasumber dari divisi yang terkait.

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman secara kualitatif masalah dengan menggunakan informasi-informasi yang diperoleh dari data perusahaan serta wawancara yang bersifat untuk memperjelas masalah.

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: Sangat Kuat/Sangat Tinggi/Sangat Baik, Kuat/Tinggi/Baik, Cukup Lemah/Rendah/Tidak Baik, Sangat Lemah/Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik sampai dengan Sangat Kuat/Sangat Tinggi/Sangat Baik. Untuk itu dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang Skor

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah Alternatif jawaban tiap item.

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel Sistem Informasi SDM, Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan CV.Bi-ensi Fesyenindo adalah:

$$RS = \frac{65(4)}{5} = 52$$

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

Menurut *Umi Narimawati* (2007:83-85) hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel sebagai beriku :

Tabel 3.7

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Catatan: Batas bawah 20% diperoleh dari 1/5 dari batas atas 100%.

Tabel 3.8
Kriteria Pengklasifikasian
Sistem Informasi SDM dan Budaya Organisasi
Dampaknya terhadap Kinerja Karywan CV.Bi-ensi fesyenindo

Variabel	Jumlah Skor		Jumlah Klasifikasi	Rentang Pengklasifikasian
	Tertinggi	Terendah		
Sistem Informasi SDM	325	65	5	Sangat Tidak Tinggi (65–117) Tidak Tinggi (118–170) Cukup Tinggi (171-223) Tinggi (224-275) Sangat Tinggi (276-325)
Budaya Organisasi	325	65	5	Sangat Tidak Tinggi (65–117) Tidak Tinggi (118–170) Cukup Tinggi (171-223) Tinggi (224-275) Sangat Tinggi (276-325)

Kinerja Karyawan	325	65	5	Sangat Tidak Tinggi (65–117) Tidak Tinggi (118–170) Cukup Tinggi (171-223) Tinggi (224-275) Sangat Tinggi (276-325)

Sumber : *Data Primer yang telah diolah*

Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan, baik mengenai Sistem informasi SDM (variabel X_1) dan Budaya Organisasi (Variabel X_2), maupun Kinerja Karyawan (variabel Y) karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

b. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2010:31) analisis kuantitatif adalah sebagai berikut :

> "Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel ditribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan pictogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan."

Adapun langkah-langkah analisis kuantitatif yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2010:149), analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

Penjelasan garis regresi menurut Andi Supangat (2007:325) yaitu:

> "Garis regresi (*regression line*/*line of the best fit*/*estimating line*) adalah suatu garis yang ditarik diantara titik-titik (*scatter diagram*) sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menaksir besarnya variabel yang satu berdasarkan variabel yang lain, dan dapat juga dipergunakan untuk mengetahui macam korelasinya (positif atau negatifnya)."

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh sistem informasi SDM dan budaya organisasi terhadap berdampak pada kinerja CV.Bi-ensi Fesyenindo

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kinerja karyawan), bila dua atau lebih variabel independen (sistem informasi SDM dan Budaya organisasi) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sumber: Sugiyono; 2010)

Dimana:

Y = variabel tak bebas (kinerja karyawan)

a = bilangan berkonstanta

b_1,b_2 = koefisien arah garis

X_1 = variabel bebas (sistem informasi SDM)

X_2 = variabel bebas (budaya organisasi).

Regresi linier berganda dengan dua variabel bebas X_1 dan X_2 metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b_1, dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum y = na + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2$$

$$\sum X_2y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

(sumber: Sugiyono,2010;279)

2) Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan hubungan fungsional. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen

dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan).

Sedangkan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel X_1 dan Y, Variabel X_2 dan Y, X_1 dan X_2 sebagai berikut:

$$rx_1y = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_2 \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1{}^2 - (\sum X_1)][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$rx_2y = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2 \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_2{}^2 - (\sum X_2)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{n(\sum X_1X_2 - (\sum X_1 \sum X_2)}{\sqrt{[n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)^2][n\sum X_2{}^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sumber: Nazir 2003: 464)

Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

$$rx_1y = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_2 \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1{}^2 - (\sum X_1)][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$rx_2y = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2 \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_2{}^2 - (\sum X_2)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{n(\sum X_1X_2 - (\sum X_1 \sum X_2)}{\sqrt{[n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)^2][n\sum X_2{}^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sumber: Nazir 2003: 464)

Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antar X_1 terhadap Y, bila X_2 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$rx_1y = \frac{rx_1y - rx_2y \; rx_1x_2}{\sqrt{[1 - rx_2y^2][1 - rx_1x_2{}^2]}}$$

b. Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antar X_2 terhadap Y, apabila X_1 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$rx_2y = \frac{rx_2y - rx_1y \; rx_1x_2}{\sqrt{[1 - rx_1y^2][1 - rx_1x_2{}^2]}}$$

c. Koefisien korelasi secara simultan

Koefisien korelasi simultan antar X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{12\,y} = \frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2\,ry_1.ry_2.r_{12}}{\sqrt{(1-r_{12}^2)}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

a. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
b. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

a. Kalau r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
b. Kalau r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan table interprestasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.9
Pedoman untuk memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono (2010:183)

3) Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2007:81)

Dimana :

KD = Seberapa persen perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

3.2.5.2 Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_o) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Sistem informasi SDM (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja perusahaan sebagai variabel dependen (Y), dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Penetapan Hipotesis

a. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

a) Hipotesis simultan antara variabel bebas sistem informasi SDM dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat.

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$: Sistem Informasi SDM dan budaya

organisasi tidak berpengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja CV.Bi-ensi Fesyenindo.

Ha : $\beta_i \neq 0$: Sistem informasi SDM dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja CV.Bi-ensi Fesyenindo.

b) Hipotesis parsial antara variabel bebas sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat.

H0 : $\beta_1 = 0$: Sistem Informasi SDM tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_1 \neq 0$: Sistem Snformasi SDM signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Hipotesis parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat.

H0 : $\beta_2 = 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perusahaan.

Ha : $\beta_2 \neq 0$: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikan

Ditentukan dengan 5% dari derajat bebas (dk) = n – k – l, untuk menentukan t_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan

hipotesis. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel – variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikasi yang umum digunakan dalam statu penelitian.

- Menghitung nilai t_{hitung} dengan mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan rumus :

$$t_1 = r_1 y \sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r_1 y^2)}} \quad \text{dan} \quad t_2 = r_2 y \sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r_2 y^2)}}$$

Dimana :

r = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung}

- Selanjutnya menghitung nilai F_{hitung} sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (n-k-1)}{K-(1-R^2}$$

Sumber: Sugiyono

Dimana:

R = koefisien kolerasi ganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

3. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan

Untuk menggambar daerah penerimaan atau penolakan maka digunakan kriteria sebagai berikut :

- Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria :

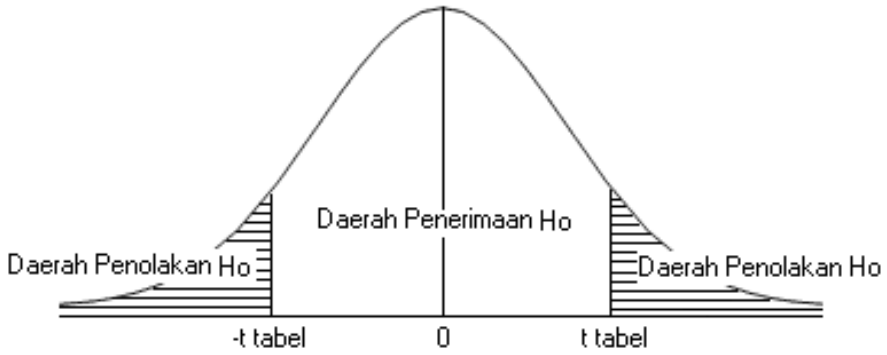
Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada pengaruhnya.

a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada pengaruhnya.
b) t hitung; dicari dengan rumus perhitungan t hitung, dan
c) t tabel; dicari di dalam tabel distribusi t *student* dengan ketentuan sebagai berikut, $\alpha = 0{,}05$ dan dk = (n-k-1) atau 24-2-1=21

- Hasil t hitung dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria :

a) Tolak ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.
b) Tolak Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
c) Tolak Ho jika nilai F-sign $< \alpha$),05.

4. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan



Gambar 3.2

Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

5. Penarikan Kesimpulan

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t_{hitung} dan F_{hitung} jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka Ho ditolak (diterima) dan Ha diterima (ditolak). Artinya koefisian regresi signifikan (tidak signifikan). Kesimpulannya, Sistem informasi SDM dan Budaya organisasi berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap Kinerja perusahaan. Tingkat signifikannya yaitu 5 % (α = 0,05), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya (tidak adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.