BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2005:32) adalah sebagai berikut :

> "Objek Penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek yang penulis gunakan dalam penelitian adalah sistem informasi manajemen dan kompetensi karyawan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. CIMB Securities Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari Metode Penelitian Menurut Sugiyono (2010:2) "Merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian 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. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data-data dilapangan.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain. *Sugiyono (2002:06).* Dalam pemahaman lain, penelitian deskriptif merupakan bentuk penelitian yang mengambarkan kejadian sesungguhnya dilapangan tentang objek yang akan diteliti sehingga dapat dicapai suatu kesimpulan sementara. Adapun penelitian deskriptif ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran sesungguhnya tentang Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia.

Penelitian verifikatif merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima. Adapun objek yang di uji dalam penelitian ini adalah Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CIMB Securities Indonesia.

Menurut Sugiyono (2008:147) 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.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulan.

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 faktor penentu sistem informasi manajemen. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian : ”Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CIMB Securities Indonesia.”
2. Mengidentifikasi masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain 1) Sistem informasi manajemen yang kurang optimal ; (2) Lambatnya informasi yang disampaikan oleh kantor pusat ke kantor cabang ; (3) Pengendalian diri dari masing-masing karyawan yang masih perlu ditingkatkan ; (4) Lambatnya pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada nasabah.

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 Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia baik secara simultan maupun parsial
4. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT CIMB Indonesia baik secara simultan maupun parsial.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini: Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi berdampak terhadap Kinerja Karyawan.
6. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini Sistem informasi manajemen mengacu kepada pendapat Agus Mulyanto (2009:29). Kompetensi adalah konsep Spencer & Spencer (1993), selanjutnya kinerja karyawan mengacu kepada pendapat Bernadin (2001).
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *proportional sampling* berdasarkan bagian dan jumlah responden masing-masing strata. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi,

kuesioner, dokumentasi dan, wawancara.

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

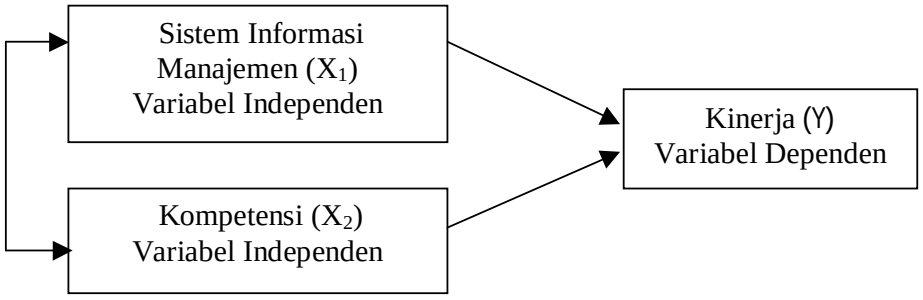
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diuraikan desain dari penelitian ini seperti tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode Yang Digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	Descriptive	Descriptive dan Survey	Karyawan PT. CIMB Securities Indonesia	Cross Sectional
T-2	Descriptive	Descriptive dan Survey	Karyawan PT. CIMB Securities Indonesia	Cross Sectional
T-3	Descriptive	Descriptive dan Survey	Karyawan PT. CIMB Securities Indonesia	Cross Sectional
T-4,5	Verifikatif	Verifikatif dan Explanatory Survey	Karyawan PT. CIMB Securities Indonesia	Cross Sectional

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_1)

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 manajemen dan kedua (X_2) adalah kompetensi.

a. Sistem Informasi Manajemen (X1)

Agus Mulyanto (Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi, 2009:29) "Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan untuk mencapai tujuan."

b. Kompetensi (X_2)

Ruky (2003) mengutip pendapat Spencer & Spencer dari kelompok konsultan Hay & Mac Ber bahwa kompetensi adalah "*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion – referenced effective and/orsuperior performance in a job or situation*" (karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan

bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia).

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

Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2010:39), "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam hal ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, biaya, kemampuan tanpa pengawasan, perilaku individu.

Berdasarkan uraian di atas, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala/ No Kuesioner	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Sistem Informasi Manajemen (X1)	Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur *Agus Mulyanto (2009)*	1. Manusia	• Kemampuan menggunakan SIM • Pengetahuan menggunakan SIM • Manfaat	Ordinal/ 1-3	Pegawai CIMB Securities Indonesia
		2. Perangkat Keras	• Kesulitan pengoperasian perangkat • Kualitas perangkat • Kebutuhan perangkat	Ordinal/ 4-6	
		3. Perangkat Lunak	• Frekuensi terjadinya kesalahan • User mudah digunakan • Kelengkapan menu	Ordinal 7-9	

		4. Data	• Kebenaran data yang digunakan • Kelengkapan data yang digunakan • Kemudahan input data • Kemudahan mendapatkan data	Ordinal/ 10-13	
		5. Jaringan	• Akses diluar jaringan • Kecepatan akses • Kemudahan akses	Ordinal/ 14-16	
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia *(Spencer& Spencer, 2003)*	1. Kompetensi Intelektual	• Semangat karyawan untuk berprestasi • kemampuan karyawan menetapkan rencana yang sistematik berdasarkan data yang akurat • pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja • kepedulian karyawan dalam menerima keputusan • kemampuan karyawan dalam memahami situasi permasalahan • kemampuan karyawan dalam menyampaikan gagasan secara lisan dalam suatu diskusi	Ordinal/ 1-6	Pegawai CIMB Securities Indonesia
		2. Kompetensi Emosional	• Kemampuan karyawan untuk memahami sesama rekan kerja • Kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi • Kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif pada berbagai situasi	Ordinal/ 7-9	

		3. Kompetensi Sosial	• Kemampuan karyawan dalam meyakinkan orang lain agar efektif dan terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide-ide dan pemikiran • Kemampuan karyawan dalam memahami posisi secara komprehensif baik internal maupun eksternal organisasi	Ordinal/ 10-11	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu *(Bernadin, 2001)*	1. Kualitas	• Prestasi kerja • Tercapainya target kerja	Ordinal/ 1-2	Pegawai CIMB Securities Indonesia
		2. Kuantitas	• Beban tugas utama • Beban tugas harian	Ordinal/ 3-4	
		3. Waktu	• Ketepatan menyelesaikan pekerjaan • Kecepatan menyelesaikan pekerjaan • Efektivitas	Ordinal/ 5-7	
		4. Biaya	• Efisiensi biaya • Efisiensi pekerjaan	Ordinal/ 8-9	
		5. Kemampuan tanpa diawasi	• Inisiatif dalam bekerja • Inisiatif pribadi	Ordinal/ 10-11	
		6. Perilaku individu	• Motivasi • Kreativitas • Kerajinan	Ordinal/ 12-14	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai implementasi sistem informasi manajemen dan kompetensi dampaknya terhadap kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan : “data 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 (2009:137) 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 PT. CIMB Securities Indonesia.

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 (2006:72) 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 dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. CIMB Securities Indonesia.

Terdapat 9 bagian operasional yang seluruh pegawainya berjumlah 112 orang yaitu:

Tabel 3.3
Populasi Penelitian
Pada PT. CIMB Securities Indonesia

No.	Bagian	Ukuran Populasi
1.	*IT*	8
2.	*HRD*	3
3.	*Credit Control*	3
4.	*Settlement*	7
5.	*Finance*	12
6.	*Administrasi*	6
7.	*Sales*	66
8.	*Dealer*	2
9.	*Customer Service Officer*	5
TOTAL		**112**

Sumber: Bagian Kepegawaian PT. CIMB Securities Indonesia

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".

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian (Umi Narimawati, 2008:73). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *proposional random sampling* berdasarkan Bagian dan jumlah responden masing-masing strata.

Vincent Gasperz (1991:63) mengemukakan bahwa :

" *proportional random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara sederhana setiap stratum".

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah Pegawai PT CIMB Securities Indonesia. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Dimana perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{112}{1 + 112(0{,}1)^2} = \frac{112}{1 + 112(0{,}01)} = 52.83 \quad \sim 53$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Sedangkan untuk mengetahui jumlah populasi per bagian, dapat dihitung dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

ni = ukuran sampel pada sub populasi ke-i

Ni = jumlah karyawan pada sub populasi ke-1

N = jumlah populasi

n = ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. *IT*

$$N_1 = \frac{8}{112} \times 53 = 3{,}78 = 4$$

2. *HRD*

$$N_1 = \frac{3}{112} \times 53 = 1{,}42 = 2$$

3. *Credit Control*

$$N_1 = \frac{3}{112} \times 53 = 1{,}42 = 2$$

4. *Settlement*

$$N_1 = \frac{7}{112} \times 53 = 3{,}31 = 4$$

5. *Finance*

$$N_1 = \frac{12}{112} \times 53 = 5{,}67 = 6$$

6. *Administrasi*

$$N_1 = \frac{6}{112} \times 53 = 2{,}84 = 3$$

7. *Sales*

$$N_1 = \frac{66}{112} \times 53 = 31{,}23 = 32$$

8. *Dealer*

$$N_1 = \frac{2}{112} \times 53 = 0{,}95 = 1$$

9. *Customer service Officer*

$$N_1 = \frac{5}{112} \times 53 = 2{,}37 = 3$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum, Jadi dalam penelitian ini besarnya sampel yang akan diambil adalah 53 orang atas pembulatan. Agar diketahui validitasnya, maka dibulatkan hingga 57 orang. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja untuk lebih jelasnya mengenai jumlah populasi dan sampel per sub dit dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada PT. CIMB Securities Indonesia

No.	Bagian	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1.	*IT*	8	4
2.	*HRD*	3	2
3.	*Credit Control*	3	2
4.	*Settlement*	7	4
5.	*Finance*	12	6
6.	*Administrasi*	6	3
7.	*Sales*	66	32
8.	*Dealer*	2	1
9.	*Customer Service Officer*	5	3
TOTAL		**112**	**57**

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 57 orang.

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 PT. CIMB Securities Indonesia 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 informasi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

c. Kuesioner

   Para karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Menurut *Sugiyono* (2006:87), 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 manajemen (variabel X_1) dan kompetensi (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 3.5
Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

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

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah sistem informasi manajemen, kompetensi dan kinerja karyawan.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan seperti Buku Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Riset Manajemen Sumber Daya Manusia tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut *Cooper* (2006:720) validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure". Berdasarkan definisi tersebut, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test

(kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right]\left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikasi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

dimana :

n = ukuran sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

df = degree of freedom = n-2

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5 % satu sisi adalah :

1. Item instrument dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan t_{tabel} maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari t_{tabel} maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 18 for window dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation.* Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritis 0,30, jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30, maka dikatakan valid dan sebaliknya. Validitas setiap item dan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X_1

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hasil	r-kritis	Ket	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Hasil
Sistem informasi manajemen (X_1)	1	0,451	0,30	Valid	0,786	0,70	Reliable
	2	0,453	0,30	Valid			
	3	0,351	0,30	Valid			
	4	0,371	0,30	Valid			
	5	0,536	0,30	Valid			
	6	0,459	0,30	Valid			
	7	0,449	0,30	Valid			
	8	0,318	0,30	Valid			
	9	0,437	0,30	Valid			
	10	0,550	0,30	Valid			
	11	0,490	0,30	Valid			
	12	0,531	0,30	Valid			
	13	0,395	0,30	Valid			
	14	0,490	0,30	Valid			
	15	0,342	0,30	Valid			

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen menunjukkan nilai *correted item total correlation* di atas 0,30. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen dari variabel X_1 yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Sedangkan dari hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki nilai *Cronbachs's Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian semua item pertanyaan adalah reliabel.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X_2

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hasil	r-kritis	Ket	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Hasil
Kompetensi (X_2)	1	0,877	0,30	Valid	0,8226	0,70	Reliable
	2	0,441	0,30	Valid			
	3	0,895	0,30	Valid			
	4	0,905	0,30	Valid			
	5	0,453	0,30	Valid			
	6	0,881	0,30	Valid			
	7	0,813	0,30	Valid			
	8	0,782	0,30	Valid			
	9	0,813	0,30	Valid			
	10	0,753	0,30	Valid			
	11	0,414	0,30	Valid			

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen menunjukkan nilai *correted item total correlation* di atas 0,30. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen dari variabel X_2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Sedangkan dari hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki nilai *Cronbachs's Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian semua item pertanyaan adalah reliabel.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hasil	r-kritis	Ket	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,462	0,30	Valid	0,917	0,70	Reliable
	2	0,509	0,30	Valid			
	3	0,685	0,30	Valid			
	4	0,565	0,30	Valid			
	5	0,559	0,30	Valid			
	6	0,569	0,30	Valid			
	7	0,642	0,30	Valid			
	8	0,461	0,30	Valid			
	9	0,565	0,30	Valid			
	10	0,532	0,30	Valid			
	11	0,642	0,30	Valid			
	12	0,559	0,30	Valid			
	13	0,614	0,30	Valid			
	14	0,685	0,30	Valid			

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen menunjukkan nilai *correted item total correlation* di atas 0,30. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen dari variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Sedangkan dari hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Y memiliki nilai *Cronbachs's Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian semua item pertanyaan adalah reliabel.

3.2.4.2 MSI *(Method of Succesive Interval)*

Data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Method Of Succesive Interval*" (Hays, 1969:39) dalam Umi Narimawati (2011:47). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variable bebas terikat.

   Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

   1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
   2. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
   3. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal

4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan Z pada rumus distribusi normal
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval.*

$$\textbf{Means of Interval} = \frac{\textit{Density of lower limits} \quad \textit{Density of Upper limits}}{\textit{Area Under Upper limits} \quad \textit{Area Under Lowerr limits}}$$

Dimana :

Means of Interval : Rata-rata Interval

Density of lower limits : Kepadatan batas bawah

Density of Upper limits : Kepadatan batas atas

Area Under Upper limits : Daerah di bawah batas atas

Area Under Lowerr limits : Daerah di bawah batas bawah

6. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan mengunakan rumus :

Nilai Transformasi = Nilai skala + [Nilai Skala Minimum]+ 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik inferensial. Statistik dapat diartikan sebagai alat untuk menganalisis dan alat untuk pengambilan keputusan.

Menurut **Sugiyono (2009:207)** dijelaskan mengenai statistik inferensial sebagai berikut:

"Statisktik inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statisktik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi".

Berdasarkan penjelasan di atas, data yang didapat dari penelitian di analisis dan hasil analisis tersebut diberlakukan untuk populasi.

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

a. Analisis Deskritif/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 manajemen) dan X_2 (kompetensi), peneliti menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai narasumber dari bagian 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.

Menurut Umi Narimawati (2007:84), Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9
Skala Likert

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

Sumber:Sugiyono (2004:89)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor total} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ x } 100\%$$

(Sumber: Umi Narimawati, 2007:85)

Tabel 3.10
Kriteria Pengklasifikasian
Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CIMB Securities Indonesia

Variabel	Jumlah Skor		Jumlah Klasifikasi	Rentang Pengklasifikasian
	Tertinggi	Terendah		
Sistem Informasi Manajemen	285	57	5	Sangat Tidak Tinggi (57–102) Tidak Tinggi (103–148) Cukup Tinggi (149-194) Tinggi (195-240) Sangat Tinggi (241-285)
Kompetensi	285	57	5	Sangat Tidak Tinggi (57–102) Tidak Tinggi (103–148) Cukup Tinggi (149-194) Tinggi (195-240) Sangat Tinggi (241-285)
Kinerja	285	57	5	Sangat Tidak Tinggi (57–102) Tidak Tinggi (103–148) Cukup Tinggi (149-194) Tinggi (195-240) Sangat Tinggi (241-285)

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

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

Sumber : Umi Narimawati, 2007:85

b. Analisis Kuantitatif

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

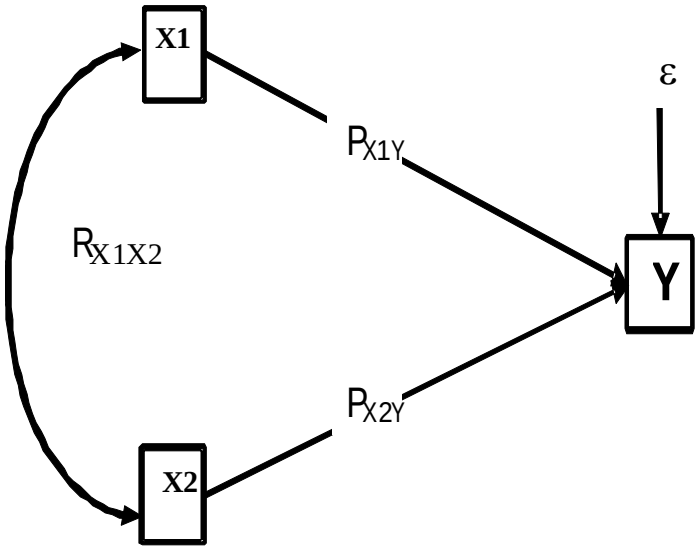
(2) Untuk mengetahui pengaruh antara variabel sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (dalam hal ini adalah karyawan PT. CIMB Securities Indonesia) digunakan analisis jalur (*path analysis*).

c. Analisis Jalur

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis)* karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.

Model analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
X2 = Kompetensi
X1 = Sistem Informasi Manajemen
R_{x1x2} = Koefisien jalur sistem informasi manajemen dan kompetensi
P_{x1y} = Koefisien jalur sistem informasi manajemen dan kinerja
P_{x2y} = koefisien jalur kompetensi dan kinerja
ε = Pengaruh faktor lain

d. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989 : 152), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson* dengan rumus :

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

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

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

(Sumber: Nazir 2003: 464)

dimana : $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x1= sistem informasi manajemen

x2 = kompetensi

y = kinerja karyawan

n = jumlah responden

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:

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

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 3.12
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: Sugiono (2006:183)

e. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

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 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. **Pengujian Secara Simultan/Total.**
   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{Y.X.....}}{k(1 - R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama – sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (sistem informasi manajemen, kompetensi) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001 : 369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Hipotesis

H_0 ; $\rho = 0$, Secara simultan sistem informasi manajemen dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 ; $\rho \neq 0$,Secara simultan sistem informasi manajemen dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Taksiran koefisien korelasi yang dikategorikan menurut metode Guilford adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13

Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar,dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

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

1) Hipotesis simultan antara variabel bebas Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi terhadap Kinerja yang merupakan variabel terikat.

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$: Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Tidak berpengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. CIMB Securities Indonesia.

Ha : $\beta_i \neq 0$: Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. CIMB Securities Indonesia.

2) Hipotesis parsial antara variabel bebas Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja yang merupakan variabel terikat.

H0 : $\beta_1 = 0$: Sistem Informasi Manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Ha : $\beta_1 \neq 0$: Sistem Informasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3) Hipotesis parsial antara variabel bebas Kompetensi terhadap Kinerja yang merupakan variabel terikat.

H0 : $\beta_2 = 0$: Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Ha : $\beta_2 \neq 0$: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

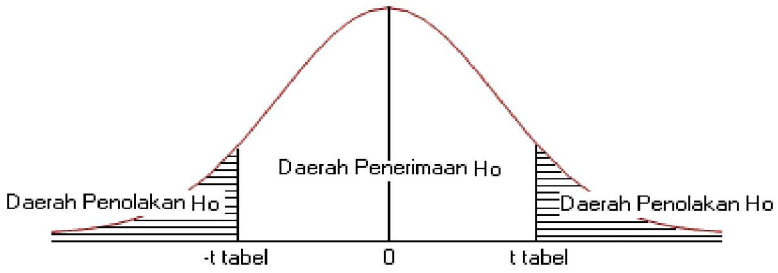
Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

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

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipótesis
Sumber Sugiyono (2009:185)

3.2.5.3 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 manajemen dan kompetensi berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia. 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.