BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4.1.1 Gambaran Umum PT. CIMB Securities Indonesia

PT. CIMB Securities Indonesia merupakan salah satu perusahan yg merupakan anak perusahan CIMB GROUP yang berpusat di Malaysia.Perusahan ini bergerak di bidang forward banking. CIMB Group merupakan bank terbesar di Asia Tenggara yang beroperasi di 9 negara, yaitu :

- Malaysia, Singapore, Hong kong, Indonesia, dan Thailand
- Bahrain dan Brunei
- Amerika dan Inggris

CIMB Group mewarisi gabungan dari 12 lembaga keuangan yang dibentuk sejak tahun 1924, yang saat ini merupakan group perbankan kedua terbesar di Malaysia dengan kapitalisasi pasar lebih dari 9 milliar US Dollar, yang berinduk kepada perusahaan yang bernama Bumiputera- commerce Berhard di bursa Malaysia. CIMB Group merupakan bank yang terintegrasi secara penuh di Malaysia yang mempunyai kemampuan dalam pasar modal yang menawarkan jasa yaitu :

- Investment Banking (investasi perbankan)
- Corporate Banking (perusahaan perbankan)
- Retail Banking
- Business Banking

- Private Banking
- Asset Management
- Insurance (Asuransi)

PT.CIMB Securities Indonesia pertama kali didirikan dengan nama PT GK Goh Indonesia pada 31 Juli 1990 oleh perjanjian perusahaan patungan antara kepemilikan GK Goh Limited Singapore dan Perusahaan Dagang Industri Ometraco (PT. Ometraco) Indonesia.

CIMB Berhad mengakuisisi seluruh operasi perdagangan saham G.K Goh Limited pada 28 Juni 2005 menjadi CIMB Pte Ltd. PT CIMB-GK merupakan hasil penggabungan dari PT. GK Goh Securities dengan CIMB Niaga Securities dimana CIMB telah bergabung dengan Bank Niaga sejak 21 Oktober 2003.

Nama PT. CIMB-GK Securities Indonesia telah efektif digunakan sejak 26 Oktober 2005. Berdasarkan ketetapan CIMB Group, pada tanggal 23 Juni 2009, PT. CIMB-GK Securities Indonesia berganti nama menjadi PT. CIMB Securities Indonesia. PT. CIMB Securities Indonesia berpusat di Gedung Bursa Efek Indonesia Tower II lantai 20, Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53 Jakarta 12190, Indonesia.

Visi dari PT. CIMB Securities Indonesia adalah “Menjadi perusahaan no 1 di bidang investasi saham yang ada di Indonesia yang bergerak dalam bidang perantara perdagangan bursa efek”. Adapun misi dari PT. CIMB Securities Indonesia adalah: “Bertekad menjadi unit usaha yang memberikan kontribusi berarti CIMB Group dengan memegang teguh komitmen untuk memberikan nilai

tambah bagi *investor* secara adil dan berkualitas. Kami percaya bahwa keberhasilan akan dicapai melalui penyediaan layanan yang inovatif yang berkualitas tinggi".

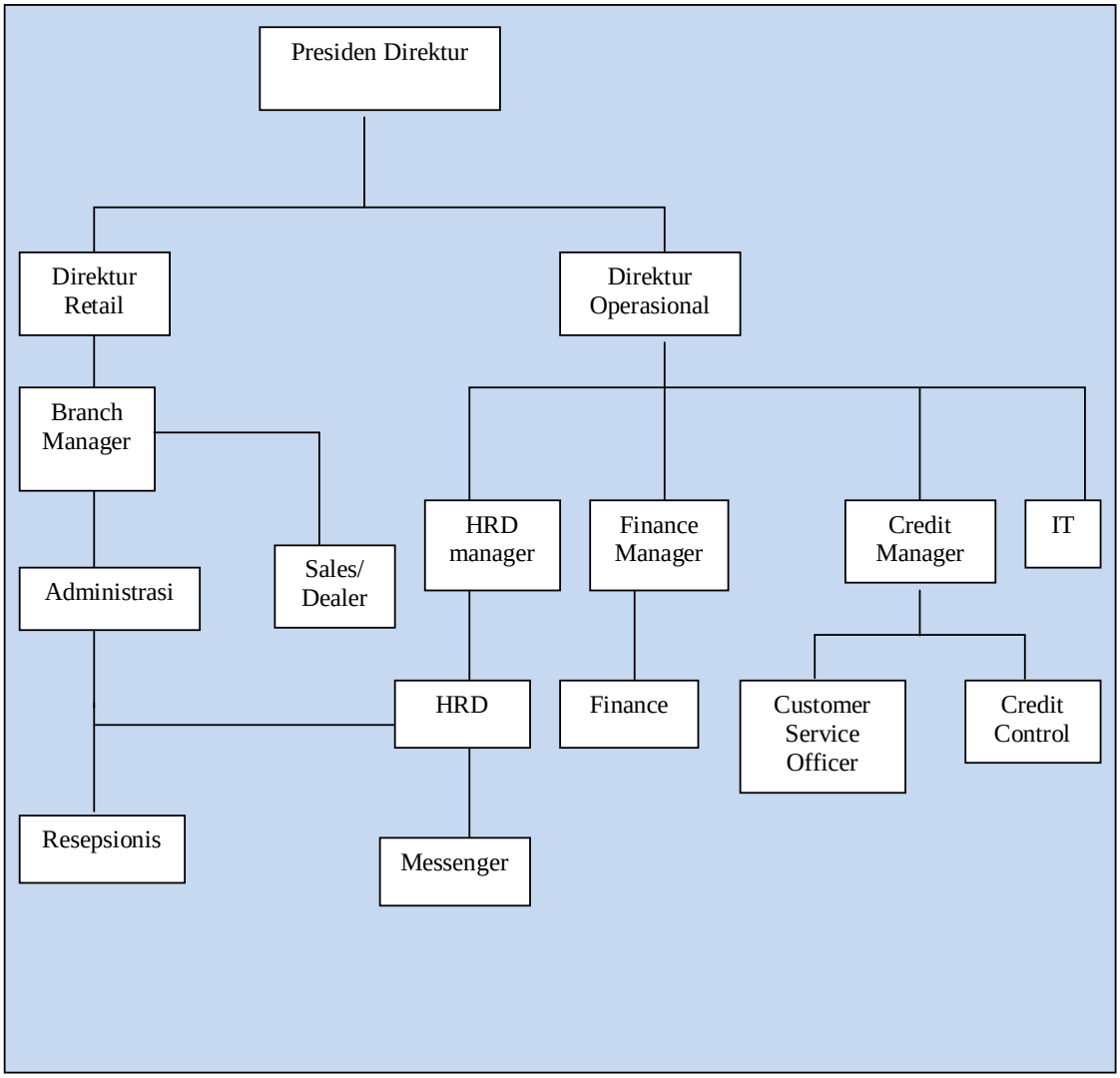
Pengelolaan resiko dan sumber daya keuangan yang tepat, yang pemanfaatan teknologi tepat guna, serta yang paling utama bertumpu pada dedikasi para karyawan yang senantiasa menjunjung tinggi amanat, etika dan prestasi dalam berkarya maupun berusaha.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. CIMB Securities Indonesia

Struktur adalah gambar yang berisikan bagan-bagan ataupun dalam bentuk lain yang dapat memberikan penjelasan dan gambaran secara sistematis, yaitu menerangkan fungsi masing-masing atau tugas – tugas yang dilakukan karyawan itu. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang antara dua orang atau lebih orang yang melakukan kerjasama dalam bidang tertentu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan untuk kepentingan bersama. Jadi struktur organisasi adalah keseluruhan tentang penjelasan bagian – bagian pekerjaan serta fungsi tugas masing – masing di dalam perusahaan yang dibentuk oleh sekelompok orang yang melakukan kerja sama dimaksudkan untuk melakukan suatu tujuan demi kepentingan bersama.

Struktur organsasi dibentuk sebagai alat bantu bagi pemimpin suatu perusahaan untuk mengkoordinir aktifitas semua karyawan, agar karyawan perusahaan tersebut bisa mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien. Untuk

lebih jelasnya Struktur Organisasi PT. CIMB Securities Indonesia dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :



Sumber : PT. CIMB Securities Indonesia

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. CIMB Securities Indonesia

4.1.3 Deskripsi Pekerjaan PT. CIMB Securities Indonesia

1. Presiden Direktur

   Tugas Presiden Direktur adalah :

   a. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
   b. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO)
   c. Memimpin rapat umum, dalam hal untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib,keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat,menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan agenda, mengarahkan diskusi ke arah consensus, menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan
   d. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
   e. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas
   f. Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting BOD.
   g. Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum.

2. Direktur

   Tugas Direktur adalah :

   a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
   b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
   c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
   d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

3. Branch Manager

   Tugas Branch Manager adalah :

   a. Mengevaluasi setiap kegagalan dan melakukan evaluasi diri.
   b. Mendorong para karyawan untuk menciptakan gagasan baru
   c. Mendorong karyawan untuk mengerti keseluruhan pekerjaan dan permasalahannya
   d. Membangun visi kolektif dan bekerja bersama mencapai tujuan perusahaan

4. Administrasi

   Tugas Administrasi adalah :

   a. Melakukan input debitur pada master file komputer dan pembukuan manual.
   b. Menyerahkan surat pembukaan rekening.
   c. Melakukan penagihan jatuh tempo nasabah.

d. Menyimpan dokumen dokumen transaksi nasabah.

5. HRD

Tugas HRD adalah :

a. Menyusun rencana kerja

b. Mengontrol pelaksanaan SDM

c. Menyusun Strategi dan kebijakan pengelolaan SDM

d. Mempersiapkan perjanjian kerja karyawan baru

6. Finance

Tugas Finance adalah :

a. Merencanakan dan menganalisa pembelanjaan perusahaan

b. Mengatur struktur aktiva (struktur kekayaan perusahaan

c. Mengatur struktur financial

d. Mengatur struktur modal

7. Credit Control

Tugas credit control adalah :

a. Mengontol semua transaksi nasabah

b. Mengatur pembayaran keuangan terhadap nasabah

8. Customer Service Officer

Tugas Customer Service Officer:

a. Mendata ulang semua nasabah

b. Menyimpan semua data nasabah

c. Mengirimkan laporan transaksi nasabah

d. Mengirimkan laporan portofolio nasabah

9. Credit Control

Tugas Credit Control :

a. Melaksanakan persetujuan untuk pembayaran kepada nasabah
b. Mengingatkan sales jika ada nasabah yang belum membayar lewat T + 5

10. Resepsionis dan messenger pada perusahaan adalah pendukung dari perusahaan yang merupakan frontliner

Tugas dari resepsionis adalah :

a. Menerima tamu
b. Menerima telefon masuk.
c. Menerima surat-surat yang masuk
d. Mendata surat-surat keluar

Tugas dari messenger adalah:

a. Mengantar surat-surat untuk nasabah
b. Mengantar surat-surat dari back office untuk keperluan transaksi

4.1.4 Aspek Kegiatan PT.CIMB Securities Indonesia

Pada dasarnya usaha-usaha pada PT. CIMB Securities Indonesia adalah sebagai perantara investasi saham menyediakan segala sarana yang berhubungan dengan investasi. Di antaranya, *system realtime* informasi yang dipakai untuk mengetahui perkembangan harga saham secara menyeluruh, sehingga akan membantu investor mengambil keputusan investasinya.

PT. CIMB Securities Indonesia juga menyediakan dan mengeluarkan analisa dan rekomendasi perkembangan pasar kepada investor. Analisa dan rekomendasi itu, yang akan dijadikan bahan pertimbangan saham apa yang kita beli dan jual, serta saham mana saja yang harus kita pertahankan karena diperkirakan bakal menghasilkan keuntungan.

Selain sebagai perantara, PT. CIMB Securities Indonesia juga bertindak sebagai penjamin emisi efek bagi perusahaan yang baru masuk di pasar modal dan sebagai manajer investasi, izin yang diajukan. PT. CIMB Securities Indonesia juga memiliki ketentuan dan peraturan yang berbeda-beda, seperti dalam syarat pembukaan rekening, transaksi minimal, dan komisi yang harus diberikan kepada perusahaan dalam setiap transaksi. Dan fee transaksi bagi nasabah untuk pembelian saham untuk regular adalah 0,25% sedangkan untuk penjualan adalah 0,35%. Untuk transaksi online trading sendiri, fee nya adalah 0,18% dan 0,28% .

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu faktor yang mempengaruhi prilaku seorang individu adalah karakteristik yang melekat dalam dirinya, seperti faktor psikologis dari jenis kelamin responden, tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki responden, faktor usia dan usia dari para karyawan yang menjadi responden dalam penelitian.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi	Persentase
Laki-laki	36	63,16
Perempuan	21	36,84
Jumlah	**57**	**100,00**

Berdasarkan kepada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui, karyawan yang lebih banyak dipilih menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan 36 orang karyawan atau sebanyak 63,16% responden. Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 36,84% responden. Pemilihan tersebut juga didasarkan pada pengamatan jumlah karyawan laki-laki sesungguhnya memang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan perempuan.

Mengacu kepada persfektif teori yang disampaikan Robbins (2007:65) "tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam memecahkan masalah, menganalisis, dan kemampuan belajar". Namun kecenderungan wanita akan cenderung memiliki tingkat kehadiran lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, disamping itu adanya kecenderungan sebagian besar laki-laki akan lebih agresif mengejar kesuksesan karir tanpa terlalu dibebani permasalahan pengurusan keseharian anak-anak yang masih kecil ketika sudah menikah. Tuntutan terhadap wanita dalam sebuah budaya tempat mereka bersosialisasi, menimbulkan hambatan yang tidak mudah bagi wanita untuk meniti karir dan menunaikan tanggung jawabnya dalam keluarga.

Kondisi tersebut menunjukan terbentuknya dikotomi peran gender yang berkembang di masyarakat dalam banyak hal merugikan wanita , ketika seorang

wanita bekerja dalam dua publik dengan sendirinya akan menyandang peran ganda. Diperlukan adanya kebijakan yang memungkinkan setiap individu dapat mengharmoniskan kepentingan keluarga dan karinya, kondisi tersebut akan mendorong kelangsungan karirnya. Beban peran ganda ini berpotensi membentuk keinginan wanita untuk sukses lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Walaupun belum mampu menentukan keseluruhan kecenderungan prilaku yang disebabkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Akan tetapi hasil tersebut merupakan hasil penelitian para ahli dengan mengambil objek di berbagai kebudayaan yang ada.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Frekwens	Persentase
SD	0	0,00
SMP	1	1,75
SMU	1	1,75
Diploma	23	40,35
Sarjana	32	56,14
Jumlah	**57**	**100,00**

Karakteristik responden didasarkan kepada tingkat pendidikan terakhir karyawan menunjukan pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan di tingkatan Sarjana dengan 32 orang atau 56,14% responden dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir pada tingkatan Diploma dengan 23 orang atau mencapai 40,35% responden. Sedangkan hanya sebagian kecil saja yang memiliki tingkat pendidikan kurang dari Diploma.

Mengacu kepada pendekatan teoritis, tingkat pendidikan memiliki kontribusi terhadap tingkat keiilmuan individu, suatu profesi mensyaratkan individu mengikuti pendidikan profesional dalam jangka waktu tertentu. Dilain fihak semakin tingginya tingkat pendidikan seorang individu, akan meningkatkan kemungkinan untuk keluar. Hal tersebut dikarenakan dengan tingginya tingkat pendidikan seseorang maka akan membuka kemungkinan individu mendapatkan penawaran dari organisasi lain (Robbins, 2007:64).

Untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil, profesional, dan berprestasi tinggi, sebuah organisasi anggota organisasi yang memiliki tingkat pendidikan yang mampu menjadi fondasi yang kuat bagi kecerdasan intelektualnya. Kecerdasaran intelektual seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi. Dalam upaya memberi kinerja yang prima dan karyawan pun mengalami kepuasan kerja, maka tingkat pendidikan memberikan fondasi untuk memberi kemudahan dalam bagi mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Usia Karyawan

Usia Karyawan	Frekwensi	Persentase
< 25 Tahun	3	5,26
26 – 35 Tahun	17	29,82
36 – 45 Tahun	15	26,32
46 – 55 Tahun	15	26,32
>55 Tahun	7	12,28
Jumlah	**57**	**100,00**

Karakteristik karyawan dilihat dari pengelompokan berdasarkan rentang usia karyawan di PT. CIMB Securities Indonesia menunjukan usia karyawan pada rentang usia 26 sampai dengan 35 tahun memiliki jumlah responden mencapai 29,82%. Jumlah terbesar kedua adalah karyawan pada rentang usia 36 sampai dengan 45 tahun, dan pada rentang usia 46 sampai dengan 55 tahun dengan persentase yang sama yaitu 26,32%. Selanjutnya diikuti oleh rentang usia lebih dari 55 tahun dengan 12,28% responden, dan yang terkecil pada rentang usia kurang dari 25 tahun dengan 5,26% responden.

Mengacu kepada perfektif teori seperti yang diutarakan oleh Robbins dan Judge (2008;63) bahwa pada dasarnya ada hubungan antara usia dengan komitmen organisasi, dimana semakin tua usia karyawan maka semakin tinggi komitmennya pada organisasi dan kualitas pelayanan. Dengan kata lain penambahan usia individu akan memperkecil kemungkinan mereka untuk keluar dari organisasi, karena tanpa disertai tingkat pendidikan yang tinggi maka kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain akan berkurang. Namun dilain fihak mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan dan kontribusi terhadap organisasi agar mereka tetap mampu bertahan menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja, yang dalam hal ini adalah di PT. CIMB Securities Indonesia.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Massa Kerja	Frekwensi	Persentase
< 5 Tahun	12	21,05
6 – 15 Tahun	18	31,58
15 – 25 Tahun	27	47,37
26 – 35 Tahun	0	0,00
> 36 Tahun	0	0,00
Total	**57**	**100,00**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukan kelompok responden terbanyak adalah pada rentang lama masa kerja kurang 15 sampai dengan 25 tahun dengan 47,37%. Selanjutnya diikuti oleh, rentang lama masa kerja 6 sampai dengan 15 tahun yaitu terdiri dari 18 orang atau 31,58% responden kemudian diikuti oleh karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun dengan 21,05%. Adapun kelompok lama masa kerja terkecil pada rentang usia 26 sampai dengan 35 tahun, dan lebih lama dari 36 tahun dengan persentase sama yaitu 0,0% responden.

Mengacu kepada perfektif teori lama bekerja seorang dalam organisasi menunjukan tingkat senioritas karyawan dibandingkan dengan karyawan lainnya, pengalaman karyawan terkait pelaksanaan peran dan kontribusi terhadap perusahaan menjadi salah satu bagian dari senioritas. Seperti yang diutarakan oleh Robbins dan Judge (2008;63), tingkat senioritas memiliki hubungan positif dengan tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi. Kondisi tersebut menunjukan para karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama akan memiliki

pengalaman lebih banyak dibandingkan dengan para karyawan baru terhadap pelaksanaan perannya dalam organisasi.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Analisis Hasil Deskriptif Tingkat Implementasi Sistem Informasi Manajemen pada PT. CIMB Securities Indonesia

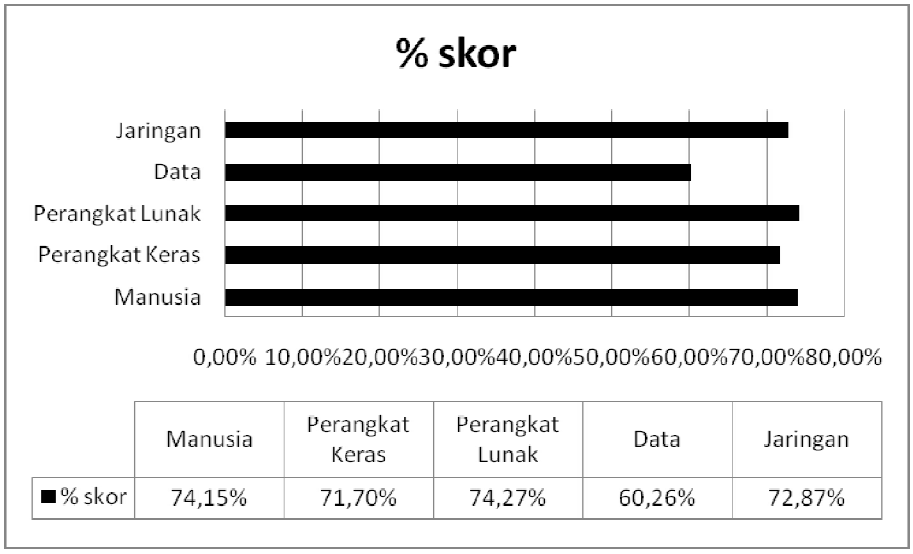
Sub judul ini, dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian pertama yaitu **"**Untuk mengetahui implementasi Sistem Informasi Manajemen pada PT. CIMB Securities Indonesia". Pengukuran sistem informasi manajemen menggunakan lima indikator pengukuran. Gambaran dari kelima indikator Sistem Informasi Manajemen pada PT. CIMB Securities Indonesia, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Persentase Skor Aktual Sistem Informasi Manajemen

No	Indikator Sistem Informasi Manajemen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Manusia	634	855	74,15%	Tinggi
2	Perangkat Keras	613	855	71,70%	Tinggi
3	Perangkat Lunak	635	855	74,27%	Tinggi
4	Data	687	1140	60,26%	Cukup
5	Jaringan	623	855	72,87%	Tinggi
Implementasi SIM		3192	4560	70,00%	Tinggi

Berdasarkan persentase skor aktual dari implementasi Sistem Informasi Manajemen pada PT. CIMB Securities Indonesia berada dalam kriteria persentase baik dengan nilai persentase 70,00%. Senada dengan itu implementasi SIM PT. CIMB Securities Indonesia, berdasarkan indikator manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan memiliki nilai persentase berada dalam kategori tinggi. Namun untuk persentase skor aktual pada indikator data berada dalam

kriteria cukup. Kondisi tersebut menunjukan kualitas data yang dimiliki dianggap kurang menunjang terhadap pelaksanaan sistem informasi manajemen.



	Manusia	Perangkat Keras	Perangkat Lunak	Data	Jaringan
% skor	74,15%	71,70%	74,27%	60,26%	72,87%

Gambar 4.2 Persentase Skor Aktual Indikator Sistem Informasi Manajemen

Berdasarkan Gambar 4.1. menunjukan dari lima indikator yang terdiri dari manusia, perangkat keras, perangkat lunak, data dan jaringan diketahui indikator data memiliki nilai persentase skor aktual terendah dibandingkan dengan indikator implementasi Sistem Informasi Manajemen lainnya. Kondisi tersebut menunjukan permasalahan utama terkait Sistem Informasi Manajemen pada PT. CIMB Securities Indonesia yang harus lebih dulu diperhatikan untuk memperbaiki SIM secara keseluruhan.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas penulis menganalisis berdasarkan ukuran dari masing-masing indikator Sistem Informasi Manajemen. Indikator pertama adalah mengenai faktor manusia (individu) di CIMB Securities Indonesia menggunakan Sistem Informasi Manajemen, seperti ditunjukan Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Pengklasifikasian Indikator Manusia

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
1	Kemampuan menggunakan SIM	(f)	2	38	15	2	-	57	211	Tinggi
		(%)	3,51	66,67	26,32	3,51	-	100		
2	Pengetahuan menggunakan SIM	(f)	1	45	11	-	-	57	218	Tinggi
		(%)	1,75	78,95	19,30	-	-	100		
3	Manfaat	(f)	-	39	13	5	-	57	205	Tinggi
		(%)	-	68,42	22,81	8,77	-	100		

Hasil pengklasifikasian indikator tingkat manusia diketahui, tingkat kemampuan menggunakan SIM, tingkat pengetahuan menggunakan SIM, manfaat, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran "195-240". Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi tinggi.

Mengacu kepada hasil analisis deskriptif diketahui nilai dari faktor manusia di CIMB Securities Indonesia terkait penggunaan SIM menunjukan pada Klasifikasisasi cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukan keberadaan faktor manusia belum mampu mengoptimalkan keberadaan SIM di CIMB Securities Indonesia. Adapun nilai skor aktual terendah dimiliki instrumen terkait kemamfaatan penggunaan SIM di CIMB Securities Indonesia.

Nilai aktual tersebut menunjukan pada dasar faktor manusia belum mampu mengoptimalkan manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan SIM. Kelancaran arus informasi manajemen terganjal oleh, kurangnya setiap individu di lingkungan organisasi memanfaatkan keberadaan sistem informasi tersebut.

Analisis indikator kedua adalah mengenai faktor perangkat keras yang digunakan di CIMB Securities Indonesia Sistem Informasi Manajemen.

Tabel 4.7 Pengklasifikasian Indikator Perangkat Keras

No	Ukuran		Skor					Jumlah	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
4	Kesulitan pengoperasian	(f)	1	41	8	7	-	57	207	Tinggi
		(%)	1,75	71,93	14,04	12,28	-	100		
5	Kualitas perangkat	(f)	3	30	13	11	-	57	196	Tinggi
		(%)	5,26	52,63	22,81	19,30	-	100		
6	Kebutuhan perangkat	(f)	2	38	14	3	-	57	210	Tinggi
		(%)	3,51	66,67	24,56	5,26	-	100		

Hasil Pengklasifikasian Indikator perangkat keras menunjukan, nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat kesulitan pengoperasian perangkat, kualitas perangkat, dan kebutuhan perangkat, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran "195-240". Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi tinggi. Tanggapan responden pada indikator perangkat keras yangdimiliki CIMB Securities Indonesia, dalam mengetahui tingkat pelaksanaan SIM diketahui berada pada Klasifikasisasi tinggi. Nilai tersebut menunjukan bahwa keberadaan perangkat keras dalam menunjang efektivitas pelaksanaan SIM harus lebih ditingkatkan.

Pada dasarnya seluruh instrumen pengukuran indikator perangkat keras, berada dalam tingkat Klasifikasisasi cukup tinggi. Sedangkan nilai skor aktual terendah ada dalam instrumen yang mengukur mengenai kesulitan mengeperasikan perangkat keras yang dimiliki CIMB Securities Indonesia. Hasil ini menunjukan jika para individu khususnya para karyawan masih mengalami kesulitan untuk mampu mengoperasikan perangkat keras penunjang pelaksanaan SIM.

Tabel 4.8 Hasil Pengklasifikasian Indikator Perangkat Lunak

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
7	Frekuensi terjadinya kesalahan	(f)	1	44	12	-	-	57	217	Tinggi
		(%)	1,75	77,19	21,05	-	-	100		
8	User mudah digunakan	(f)	-	38	13	5	1	57	202	Tinggi
		(%)	-	66,67	22,81	8,77	1,75	100		
9	Kelengkapan menu	(f)	2	41	14	-	-	57	216	Tinggi
		(%)	3,51	71,93	24,56	-	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat frekuensi terjadinya kesalahan, user mudah digunakan, dan kelengkapan menu, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “195-240”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi cukup tinggi. Tingkat pelaksanaan SIM di CIMB Securities Indonesia berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner dikaitkan dengan, indikator mengenai perangkat lunak menunjukan pada Klasifikasisasi cukup tinggi. Hasil pengKlasifikasian tersebut menunjukan pada dasarnya tingkat pelaksanaan SIM di CIMB Securities Indonesia, dilihat dari keberadaan perangkat lunak yang mampu memberikan dukungan kelancaran informasi menunjukan, belum begitu optimal dalam menunjang kegiatan manajemen CIMB Securities Indonesia.

Mengacu kepada hasil tanggapan responden terkait indikator perangkat lunak menunjukan, semua instrumen berada dalam Klasifikasisasi cukup tinggi. Namun dari beberapa isntrumen tersebut diketahui tingkat kemudahan user dalam digunakan memiliki nilai aktual yang lebih rendah dibandingkan dengan isntrumen lainnya. Kondisi tersebut menunjukan bahwa di lingkungan CIMB

Securities Indonesia, fihak manajemen harus mampu membuat user mampu menggunakan perangkat lunak yang dapat menunjang kelancaran informasi manajemen.

Tabel 4.9 Hasil Pengklasifikasian Indikator Data

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
10	Kebenaran data yang digunakan	(f)	-	12	27	16	2	57	163	Cukup
		(%)	-	21,05	47,37	28,07	3,51	100		
11	Kelengkapan data yang digunakan	(f)	-	14	28	7	8	57	162	Cukup
		(%)	-	24,56	49,12	12,28	14,04	100		
12	Kemudahan input data	(f)	3	14	33	7	-	57	184	Cukup
		(%)	5,26	24,56	57,89	12,28	-	100		
13	Kemudahan mendapatkan data	(f)	4	11	30	12	-	57	178	Cukup
		(%)	7,02	19,30	52,63	21,05	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat kebenaran data yang digunakan, kelengkapan data yang digunakan, dan kemudahan input data, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “149-194”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi cukup tinggi. Pada umumnya penilaian tingkat pelaksanaan SIM di CIMB Securities Indonesia berdasarkan pendekatan indikator kualitas data yang dimiliki menunjukan masih dalam Klasifikasisasi cukup tinggi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa tingkat kualitas data yang dimiliki fihak manajemen guna merancang kelancaran informasi manajemen masih belum optimal dan harus ditingkatkan lagi di massa yang akan datang. Sedangkan nilai bobot aktual menunjukan instrumen tingkat kelengkapan data yang dimiliki nilai aktual yang lebih kecil dibandingkan dengan instrumen lainnya.

Tabel 4.10 Hasil Pengklasifikasian Indikator Jaringan

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
14	Akses diluar jaringan	(f)	2	38	16	1	-	57	212	Tinggi
		(%)	3,51	66,67	28,07	1,75	-	100		
15	Kecepatan akses	(f)	4	33	16	4	-	57	208	Tinggi
		(%)	7,02	57,89	28,07	7,02	-	100		
16	Kemudahan akses	(f)	-	38	13	6	-	57	203	Tinggi
		(%)	-	66,67	22,81	10,53	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat kemudahan akses diluar jaringan, tingkat dan kecepatan akses, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “195-240”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi cukup tinggi. Penilaian tingkat kelancaran SIM di lingkungan CIMB Securities Indonesia dipandang dari, tingkat kemampuan fasilitas jaringan dalam menimbulkan kelancaran informasi berada dalam tingkat Klasifikasisasi tinggi. Kondisi tersebut menunjukan bahwa tingkat kondisi jaringan berada dalam tingkat Klasifikasisasi tinggi. Walaupun berada dalam tingkat Klasifikasisasi tinggi, tetapi nilai tersebut belum mampu menciptakan arus informasi yang lancar di dalam organisasi.

Hasil tanggapan perinstrumen menununjukan seluruhnya instrumen berada dalam Klasifikasisasi cukup tinggi, terkait instrumen mengenai jaringan dalam pelaksanaan SIM. Dari instrumen mengenai ukuran keberadaan jaringan, nilai skor aktual dari pengukuran indikator tersebut menunjukan, keberadaan akses di luar jaringan memiliki nilai bobot yang lebih kecil. Kondisi tersebut menunjukan selama ini keberadaan akses di luar jaringan masih belum optimal, sehingga menghambat peningkatan SIM yang berkualitas.

4.3.2 Analisis Deskriptif Tingkat Kompetensi Karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia.

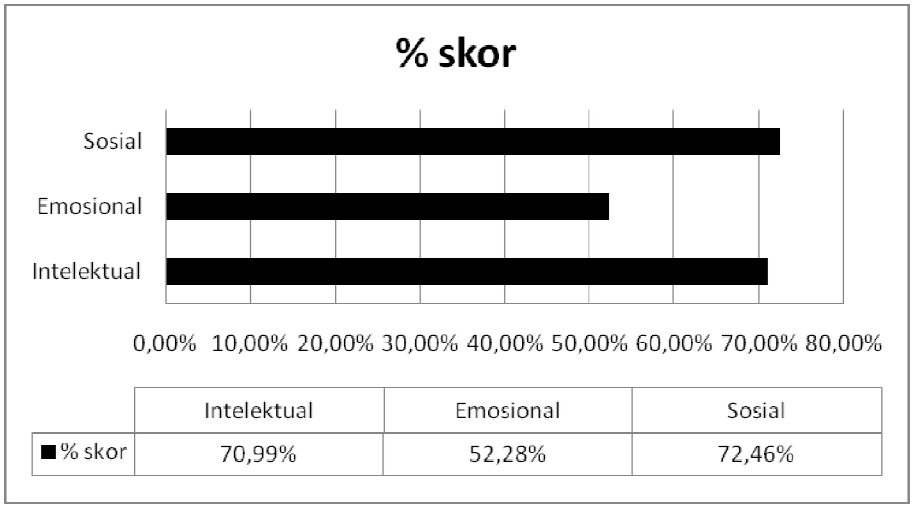
Sub judul ini, dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian kedua yaitu "Untuk mengetahui implementasi Kompetensi Karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia". Pengukuran tingkat kompetensi karyawan di CIMB Securities Indonesia menggunakan tiga indikator utama. Ketiga indikator tersebut dikembangkan kedalam beberapa instrumen pertanyaan.

Tabel 4.11 Persentase Skor Aktual Kompetensi Karyawan

No	Kompetensi Karyawan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Intelektual	1214	1710	70,99%	Tinggi
2	Emosional	447	855	52,28%	Sedang
3	Sosial	413	570	72,46%	Tingg
Kompetensi Karyawan		**2074**	**3135**	**66,16%**	**Sedang**

Berdasarkan persentase skor aktual dari tingkat kompetensi karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia berada dalam kriteria persentase sedang (52.01% – 68.00%) dengan nilai persentase 66,16%. Senada dengan itu implementasi SIM PT. CIMB Securities Indonesia, berdasarkan indikator kompentensi intelektual, kompentensi emosional dan kompentensi sosial memiliki nilai persentase berada dalam kategori cukup.

Selanjutnya dilihat dari besaran nilai persentase skor dari masing-masing indikator diketahui tingkat kompetensi intelektual memiliki nilai persentase lebih rendah dibandingkan dengan nilai persentase skor lainnya. Hasil tersebut menunjukan perlunya perhatian khusus untuk lebih meningkatkan tingkat kompentensi intelektual dari para karyawan.



Gambar 4.3 Persentase Skor Aktual Kompetensi Karyawan

Untuk mengetahui tingkatan kompetensi di PT. CIMB Securities Indonesia, dilakukan dengan menggunakan dasar kriteria pengklasifikasian (Bab III Tabel 3.7), terkait variabel kompetensi. Awal pengukuran tingkat kompetensi diawali dengan menunjukan Hasil Pengklasifikasian Indikator kompetensi intelektual, seperti pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Pengklasifikasian Indikator Kompetensi Intelektual

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
1	Semangat karyawan untuk berprestasi	(f)	2	30	15	10	-	57	195	Tinggi
		(%)	3,51	52,63	26,32	17,54	-	100		
2	Menetapkan rencana sistematik	(f)	1	48	5	3	-	57	218	Tinggi
		(%)	1,75	84,21	8,77	5,26	-	100		
3	Pengetahuan karyawan meningkatkan kinerja	(f)	3	30	14	10	-	57	197	Tinggi
		(%)	5,26	52,63	24,56	17,54	-	100		
4	Kepedulian dalam menerima keputusan	(f)	3	32	12	10	-	57	199	Tinggi
		(%)	5,26	56,14	21,05	17,54	-	100		
5	kemampuan memahami situasi permasalahan	(f)	-	40	11	6	-	57	205	Tinggi
		(%)	-	70,18	19,30	10,53	-	100		
6	Menyampaikan gagasan secara lisan	(f)	3	33	11	10	-	57	200	Tinggi
		(%)	5,26	57,89	19,30	17,54	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat 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, dan kemampuan karyawan dalam menyampaikan gagasan secara lisan dalam suatu diskusi, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran "195-240".

Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada klasifikasi tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat kompetensi intelektual, berada dalam klasifikasi tingkat cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat kompetensi intelektual terendah ada pada instrumen mengenai tingkat kemampuan karyawan menetapkan rencana yang sistematik berdasarkan data yang akurat.

Tabel 4.13 Hasil Pengklasifikasian Indikator Kompetensi Emosional

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
7	Kemampuan memahami rekan kerja	(f)	-	3	33	16	5	57	148	Sedang
		(%)	-	5,26	57,89	28,07	8,77	100		
8	Kemampuan mengendalikan emosi	(f)	-	3	36	13	5	57	151	Sedang
		(%)	-	5,26	63,16	22,81	8,77	100		
9	Kemampuan bekerja efektif di berbagai situasi	(f)	-	3	33	16	5	57	148	Sedang
		(%)	-	5,26	57,89	28,07	8,77	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat kemampuan karyawan untuk memahami sesama rekan kerja, kemampuan karyawan dalam

mengendalikan emosi, dan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif pada berbagai situasi, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran "149-194". Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi sedang. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat kompetensi emosional, berada dalam klasifikasi tingkat sedang. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat kompetensi emosional terendah ada pada instrumen mengenai kemampuan memahami rekan kerja serta kemampuan bekerja efektif di berbagai situasi.

Tabel 4.14 Hasil Pengklasifikasian Indikator Kompetensi Sosial

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
10	Kemampuan meyakinkan orang	(f)	3	33	15	6	-	57	204	Tinggi
		(%)	5,26	57,89	26,32	10,53	-	100		
11	Kemampuan memahami posisi	(f)	-	43	9	5	-	57	209	Tinggi
		(%)	-	75,44	15,79	8,77	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat kemampuan karyawan dalam meyakinkan orang lain agar efektif dan terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide-ide dan pemikiran memiliki jumlah skor 204. Adapun tingkat kemampuan karyawan dalam memahami posisi secara komprehensif baik internal maupun eksternal organisasi memiliki jumlah skor 209, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran "195-240". Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat kompetensi sosial, berada dalam klasifikasi tingkat tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan,

nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat kompetensi sosial terendah ada pada instrumen mengenai tingkat kemampuan kemampuan meyakinkan orang.

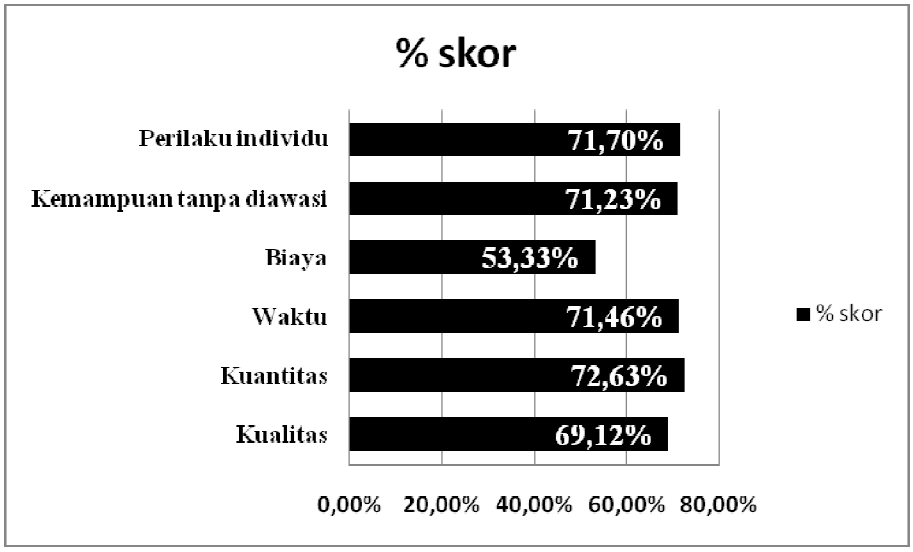
4.3.3 Analisis Deskriptif Tingkat Kinerja Karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia

Sub judul ini, dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian ketiga yaitu "Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia". Pengukuran menggunakan menggunakan enam indikator yang dikembangkan kedalam empat belas instrumen pertanyaan.

Tabel 4.15 Persentase Skor Aktual Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Kualitas	394	570	69,12%	Tinggi
2	Kuantitas	414	570	72,63%	Tinggi
3	Waktu	611	855	71,46%	Tinggi
4	Biaya	304	570	53,33%	Cukup
5	Kemampuan tanpa diawasi	406	570	71,23%	Tinggi
6	Perilaku individu	613	855	71,70%	Tinggi
Kinerja Karyawan		**2742**	**3990**	**68,72%**	**Tinggi**

Berdasarkan persentase skor aktual dari implementasi Kinerja Karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia berada dalam kriteria persentase cukup (68.01% – 84.00%) dengan nilai persentase 68,72%. Senada dengan itu implementasi SIM di PT. CIMB Securities Indonesia, berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, waktu, kemampuan tanpa diawasi dan prilaku individu memiliki nilai persentase berada dalam kategori tinggi. Terkecuali untuk indikator biaya yang menunjukan kategori cukup.



Gambar 4.4 Persentase Skor Aktual Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai persentase skor diketahui indikator tingkat biaya memiliki nilai persentase skor lebih rendah dibandingkan dengan nilai persentase skor lainnya. Selanjutnya untuk memberikan gambaran jelas mengenai tingkat kinerja, penulis melakukan analisis berdasarkan instrumen penelitian. Untuk mengetahui tingkatan kompetensi di CIMB Securities Indonesia, dilakukan dengan menggunakan dasar kriteria pengklasifikasian (Bab III Tabel 3.7),

Tabel 4.16 Hasil Pengklasifikasian Indikator Kualitas

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
1	Prestasi kerja	(f)	-	39	4	14	-	57	196	Tinggi
		(%)	-	68,42	7,02	24,56	-	100		
2	Tercapainya target kerja	(f)	-	40	4	13	-	57	198	Tinggi
		(%)	-	70,18	7,02	22,81	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat prestasi kerja dan tercapainya target kerja, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “195-240”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan

pada Klasifikasi cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat kualitas, berada dalam klasifikasi tingkat cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat kualitas terendah ada pada instrumen mengenai tingkat prestasi kerja.

Tabel 4.17 Hasil Pengklasifikasian Indikator Kuantitas

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
3	Beban tugas utama	(f)	3	32	14	8	-	57	201	Tinggi
		(%)	5,26	56,14	24,56	14,04	-	100		
4	Beban tugas harian	(f)	-	44	11	2	-	57	213	Tinggi
		(%)	-	77,19	19,30	3,51	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat beban tugas utama, dan tingkat beban tugas harian, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “195-240”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat kuatitas, berada dalam klasifikasi tingkat cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat kuatitas terendah ada pada instrumen mengenai beban tugas utama. Kondisi tersebut menunjukan, walaupun kemampuan menajalankan beban tugas utama berada dalam kategori tinggi, namun dibandingkan dengan beban tugas harian sepertinya beban tugas utama masih sedikit menyulitkan para karyawan.

Tabel 4.18 Hasil Pengklasifikasian Indikator Waktu

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
5	Ketepatan pekerjaan	(f)	-	38	16	3	-	57	206	Tinggi
		(%)	-	66,67	28,07	5,26	-	100		
6	Kecepatan pekerjaan	(f)	-	36	14	7	-	57	200	Tinggi
		(%)	-	63,16	24,56	12,28	-	100		
7	Efektivitas	(f)	-	39	13	5	-	57	205	Tinggi
		(%)	-	68,42	22,81	8,77	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat ketepatan menyelesaikan pekerjaan, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, dan efektivitas, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “195-240”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat waktu, berada dalam klasifikasi tingkat cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat waktu terendah ada pada instrumen mengenai tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.19 Hasil Pengklasifikasian Indikator Biaya

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
8	Efisiensi biaya	(f)	-	-	38	15	4	57	148	Cukup
		(%)	-	-	66,67	26,32	7,02	100		
9	Efisiensi pekerjaan	(f)	-	-	44	11	2	57	156	Cukup
		(%)	-	-	77,19	19,30	3,51	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tersebut diketahui tingkat efisiensi biaya, dan efisiensi pekerjaan, jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “149-194”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada

Klasifikasi cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat biaya, berada dalam klasifikasi tingkat cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat biaya terendah ada pada instrumen mengenai tingkat efisiensi pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukan para karyawan belum mampu meningkatkan efesiensi pekerjaan yang mampu yang menurunkan pengeluaran biaya untuk operasionalisasi pekerjaannya tersebut.

Tabel 4.20 Hasil Pengklasifikasian Indikator Kemampuan Tanpa Diawasi

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
10	Inisiatif dalam bekerja	(f)	3	28	22	4	-	57	201	Tinggi
		(%)	5,26	49,12	38,60	7,02	-	100		
11	Inisiatif pribadi	(f)	-	39	13	5	-	57	205	Tinggi
		(%)	-	68,42	22,81	8,77	-	100		

Nilai jumlah skor dari instrumen tingkat inisiatif dalam bekerja tersebut diketahui, 201 menunjukan Klasifikasisasi tinggi karena ada pada kisaran 195-240. Sedangkan inisiatif pribadi, memiliki jumlah skor 205 nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi cukup tinggi karena berada pada kisaran “195-240”. Hasil tersebut menunjukan tingkat kemampuan tanpa diawasi mengalami kekurangan pada inisiatif pribadi dari para karyawan, sedangkan untuk inisiatif dalam bekerja dianggap lebih baik. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat kemampuan tanpa diawasi terendah ada pada instrumen mengenai inisiatif dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukan dibandingkan dengan inisiatif setiap pirbadi, kecenderungan inisiatif para karyawan dalam lingkungan kerjanya dianggap lebih kecil. Kondisi

tersebut menunjukan perlunya fihak perusahaan untuk memberikan kebebasan para karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan inisiatif karyawannya.

Tabel 4.21 Hasil Pengklasifikasian Indikator Perilaku individu

No	Ukuran		Skor					Total	Skor Aktual	Klasifikasi
			5	4	3	2	1			
12	Motivasi	(f)	-	38	16	3	-	57	206	Tinggi
		(%)	-	66,67	28,07	5,26	-	100		
13	Kreativitas	(f)	-	40	12	5	-	57	206	Tinggi
		(%)	-	70,18	21,05	8,77	-	100		
14	Kerajinan	(f)	3	32	14	8	-	57	201	Tinggi
		(%)	5,26	24,56	56,14	14,04	-	100		

Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen pengukuran tingkat perilaku individu, berada dalam klasifikasi tingkat cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat motivasi, kreativitas, kerajinan, nilai jumlah skor dari masing-masing instrumen berada pada kisaran “195-240”. Nilai jumlah skor pada rentang tersebut, menunjukan pada Klasifikasi tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen dari indikator tingkat perilaku individu terendah ada pada instrumen mengenai tingkat kerajinan. Kondisi tersebut menunjukan walaupun sudah dalam kategori tinggi namun adanya kecenderungan para karyawan memiliki kerajinan yang lebih rendah dari para prilaku yang menunjukan motivasi dan kerajinan dalam bekerja.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis perhitungan untuk menjawab tujuan penelitian keempat dan kelima mengenai: (4) Untuk menganalisis hubungan antara Sistem Informasi Manajemen dengan Kompetensi Karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia.

Dan (5) Untuk mengetahui implementasi Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Karyawan dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PT CIMB Indonesia baik secara simultan maupun parsial.

4.4.1 Koefisien Korelasi SIM dan Kompetensi terhadap Kinerja di CIMB Securities

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara SIM dan Kompetensi dengan Kinerja menggunakan pendekatan koefisien korelasi *pearson*. Hasil korelasinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Koefisien Korelasi Model SIM dan Kompetensi terhadap Kinerja

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,714	,688
	X1	,714	1,000	,560
	X2	,688	,560	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	57	57	57
	X1	57	57	57
	X2	57	57	57

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diinterprestasikan bahwa koefisien korelasi antara SIM dengan kompetensi menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,560 yang berarti berada dalam kriteria hubungan yang sedang. Walapun memiliki hubungan yang sedang tetapi arah hubungan dari kedua variabel tersebut adalah positif, yang berarti adanya peningkatan dalam impelementasi SIM akan

diikuti dengan peningkatan kompetensi dari karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial menunjukan nilai korelasi 0,714 untuk SIM dengan Kinerja di lingkungan PT. CIMB Securities berada dalam tingkat Klasifikasi **kuat.** Positifnya hubungan antara SIM dengan kinerja menunjukkan bahwa baiknya implementasi SIM diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial menunjukan nilai korelasi 0,688 untuk Kompetensi dengan Kinerja di lingkungan PT. CIMB Securities berada dalam tingkat Klasifikasi kuat. Positifnya hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa meningkatnya kompetensi dari seorang karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.

Setelah di uraikan hubungan antar variabel, selanjutnya akan di uji pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan baik secara bersamaan maupun secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan koefisien beta yang sudah dibakukan (*standardized coefficients beta).* Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23
Koefisien Jalur Masing-Masing Varibel Independen
Terhadap Variabel Dependen

Jalur	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Sig	R^2
$X_1 \longrightarrow$ Y	0,479	4,796	0,000	0,631
$X_2 \longrightarrow$ Y	0,420	4,207	0,000	

Sumber : Hasil Perhitungan

Melalui nilai koefisien determinasi (nilai R^2) diketahui bahwa SIM dan kompetensi memberikan pengaruh sebesar 0,631 atau 63,1%, dengan demikian koefisien jalur lain (ε) dapat dihitung sebagai berikut :

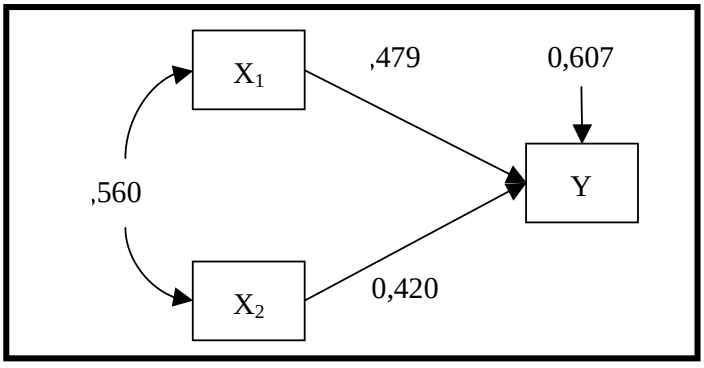
$$\varepsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\varepsilon = \sqrt{1 - 0{,}631}$$

$$\varepsilon = 0{,}607$$

Hasil perhitungan di atas, maka besarnya koefisien jalur dari variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,7%. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana diungkapkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, (2001 : 82), yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya dapat digambarkan diagram jalurnya secara lengkap dengan koefisien jalurnya.



Gambar 4.5
Koefisien Jalur Model SIM dan Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan diagram jalur di atas dapat dijelaskan bahwa dari dua variabel yaitu SIM (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) yang paling berpengaruh terhadap

kinerja karyawan adalah variabel SIM dengan pengaruh langsung sebesar $0,479^2$ x 100% = 22,94% dan pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,420^2$ x 100% = 17,64%. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan cara :

1. Pengaruh Tidak Langsung SIM (X_1) terhadap Y melalui kompetensi (X_2) adalah sebesar = 0,479 x 0,560 x 0,420 = 0,1126 atau sebesar 11,26%. Sedangkan pengaruh total dari variabel SIM terhadap kinerja karyawan adalah sebesar = 22,94% + 11,26% = 34,2%
2. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi (X_2) terhadap Y melalui SIM (X_2) adalah sebesar = 0,420 x 0,560 x 0,479 = 0,1126 atau sebesar 11,26%. Sedangkan pengaruh total dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar = 17,64% + 11,26% = 28,9%

4.4.2 Uji Hipotesis Pengaruh SIM dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CIMB Securities

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel SIM dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu penguian secara keseluruhan dan pengujian secara individual.

4.4.2.1 Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel SIM terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Berdasarkan dari analisa data dengan program SPSS versi 19.0 maka diperoleh hasil Tabel *ANOVAb* sebagai berikut:

Tabel 4.24

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1718,327	2	859,163	46,090	,000[a]
	Residual	1006,607	54	18,641		
	Total	2724,934	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Hasil dari tabel *ANOVAb* diperoleh nilai sig. 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan SIM dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

4.4.2.2 Pengujian Secara Parsial

Pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukandengan menggunakan uji-t, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

1. Pengaruh SIM Terhadap Kinerja Karyawan

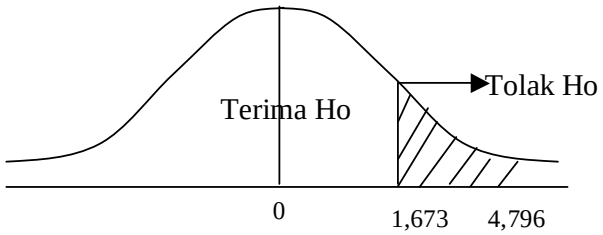
Berdasarkan hasil output SPSS versi 18.0 didapat hasil pengujian secara parsial dari variabel SIM terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Parsial SIM terhadap Kinerja

Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} df = 54	Sig	Kesimpulan
$X_1 \longrightarrow Y$	4,796	1,673	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,796 dengan nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (4,796) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,673) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa SIM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti hoptesis yang menyatakan SIM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan harus diterima.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

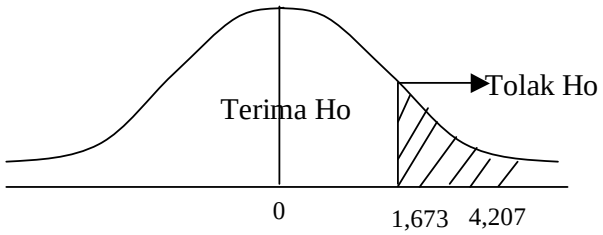
Berdasarkan hasil output SPSS versi 18.0 didapat hasil pengujian secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja

Jalur	t_{hitung}	t_{tabel} df = 54	Sig	Kesimpulan
$X_2 \longrightarrow Y$	4,207	1,673	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 4,207 dengan nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05. Karena t_{hitung} (4,207) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,673) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.7
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti hoptesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan harus diterima.