

## **BAB III**

### **METODE DAN DESAIN PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu sistem informasi sumber daya manusia merupakan variabel bebas (*Independent variable*) dengan simbol **X**, Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi dengan simbol **M** dan Kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dengan simbol **Y**. Adapun penulis mengambil subjek penelitian di PT. Yakjin Jaya Indonesia.

#### **3.2. Metode dan Jenis Penelitian**

Ketika memulai tahap awal penelitian, peneliti menetapkan metode yang akan digunakan. Metode ini bertindak sebagai langkah penting untuk memandu peneliti mencapai Kesimpulan tentang masalah yang diteliti. Metode penelitian sangat penting untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam upaya penelitian; dengan menggunakan metode penelitian yang sesuai, tujuan penelitian dapat tercapai. Prosedur-prosedur yang dilakukan dalam melakukan penelitian biasa disebut dengan metode penelitian. Metode penelitian menurut Sugiyono, (2010) mengemukakan bahwa:

Metode penelitian pada hakikatnya adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan penerapan tertentu. Metode ilmiah mensyaratkan bahwa kegiatan penelitian didasarkan pada kualitas ilmiah, khususnya rasional, empiris, dan sistematis. Rasionalitas dalam penelitian adalah melakukan aktivitas dengan cara yang selaras dengan pemahaman manusia, sehingga dapat diakses dan logis. Empiris artinya metode yang digunakan dapat diamati dengan panca indera manusia, sehingga orang lain dapat menyaksikan dan memahami prosesnya. Sistematis artinya proses penelitian mengikuti langkah-langkah yang logis.

Pendekatan yang digunakan adalah metode deskriptif yang menggunakan desain penelitian survei *eksplanatori*. Metode deskriptif berfokus pada mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi saat ini atau sejarah, yang bertujuan untuk menangkap esensi kejadiannya.

Sebagaimana yang diungkapkan Nasir, (1999) mengemukakan bahwa metode deskriptif memuat gambaran deskripsi, gambaran, dan lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh sistem informasi manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasi di PT. Yakjin Jaya Indonesia.

### **3.3. Desain Penelitian**

#### **3.3.1 Operasional Variabel**

Variabel Penelitian menurut Sugiyono, (2016) merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul yang diajukan penulis yaitu “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi di PT. Yakjin Jaya Indonesia”. Maka terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X), Kepuasan Kerja (Y) dan Komitmen Organisasi (M).

##### **3.3.1.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Karena adanya variabel bebas tersebut yang membuat terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Variabel bebas pertama yaitu Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) menurut Brown, Lean, & Kiene, (2015) “Sistem informasi

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah bentuk interseksi/pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi Informasi”. Menurut Marcus Heidmann (2008) mengatakan bahwa ada lima dimensi atau indikator dari sistem informasi sumber daya manusia yaitu; Integrasi (*Integration*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Aksesibilitas (*Accessibility*), Formalisasi (*Formalization*) dan Kekayaan media (*Media richness*).

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Sistem Informasi Manajemen SDM**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Menurut Marcus Heidmann (2008 : 81) mengatakan bahwa ada lima dimensi atau indikator dari sistem informasi Manajemen sumber daya manusia.	Integrasi ( <i>Integration</i> )	Penyajian data terbaru cepat	Interval	1
		Efektivitas penerimaan update informasi		2
		Kemampuan mendukung tugas dan memudahkan pekerjaan		3
	Fleksibilitas ( <i>Flexibility</i> )	Kemampuan mendukung kebutuhan informasi	Interval	4
		Data yang tersimpan terjaga kerahasiaannya		5
		Memiliki kecepatan akses tinggi		6
		SIM SDM memiliki <i>helpdesk support</i>	7	
	Aksesibilitas	SIM SDM memiliki dukungan teknis	Interval	8

	<i>(Accesibility)</i>	SIM SDM mudah diakses		9
		SIM SDM memiliki fasilitas jaringan memadai		10
		Pihak Perusahaan melakukan pelatihan terkait Sistem Informasi		11
		SIM SDM Perusahaan memiliki Komputer Support		12
		Penyelesaian pekerjaan menggunakan aplikasi dapat lebih mudah dan cepat		13
	Formalisasi <i>(Formalization)</i>	SIM SDM menyediakan data yang Update	Interval	14
		SIM SDM memiliki kelengkapan Data yang dibutuhkan		15
	Kekayaan Media Teknologi <i>(Media Richness)</i>	Kemampuan akses aplikasi mudah dilakukan	Interval	16
		Informasi yang disajikan SIM SDM menyediakan informasi yang lengkap lintas Divisi		17

### 3.3.1.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikatlah yang menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kepuasan Kerja Karyawan” (Y). Menurut Stephen Robbin dan Judge dalam Sopiah, (2008) Kepuasan Kerja dapat diukur dari delapan karakteristik sebagai berikut : Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap Imbalan, Kepuasan terhadap Supervisi Atasan, Kepuasan terhadap rekan kerja, Kepuasan terhadap Promosi.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Job satusfaction merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.	<i>Spirit at Work</i> (Semangat kerja)	Memiliki inisiatif dalam bekerja	Interval	1
		Bertanggung jawab atas pekerjaan		2
	<i>Happiness at work</i> (Kebahagiaan dalam bekerja)	Membangun hubungan baik dengan atasan	Interval	3
		Membangun hubungan baik dengan rekan kerja		4
		Berpartisipasi dalam kegiatan di tempat kerja		5
		Tidak mengeluh saat bekerja	Interval	6

(Robbins & Coulter, 2007)	<i>Not easily give up</i> (Tidak mudah menyerah)	Tidak menyerah untuk menyelesaikan pekerjaan		7
		Selalu mencoba meskipun gagal		8
	<i>Willing to accept additional tasks</i> (Rela menerima tugastambahan)	Bersedia menerima tambahan pekerjaan	Interval	9
		Tidak mengeluh saat mengerjakan tambahan pekerjaan		10
		Menyelesaikan tambahan pekerjaan setelah menyelesaikan		11
		<i>Happy to receive a new assignment</i> (Senang menerima tugas baru)	Menerima dengan senang hati ketika diberi tugas baru	Interval
		Beradaptasi dengan tugas baru	Interval	13
		Menyelesaikan tugas baru dengan baik	Interval	14
		Memiliki Motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas	Interval	15

### 3.3.1.3. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi variabel independent dan dependent secara langsung dan tidak langsung. Variabel mediasi pada penelitian ini yaitu “Komitmen Organisasi” (M). Menurut Robbins (2010) komitmen organisasi dapat diukur dari tiga karakteristik antara lain: Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) dan Komitmen Normatif (*normative commitment*).

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Instrumen
Komitmen Organisasi (Mediator)  Menurut Luthan (2006, hlm 178)  Komitmen organisasi yaitu sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bersedia mengikuti segala aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	Melakukan pekerjaan diluar standar organisasi	Interval	1
		Tingkat Loyalitas terhadap organisasi		2
		Kesediaan menerima tugas berbeda		3
		Tingkat kebanggaan terhadap organisasi		4
	<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Bersedia berkontribusi bagi organisasi	Interval	5
		Tingkat frekuensi memberikan inovasi dan ide kepada organisasi		6
		Tingkat frekuensi memberikan inspirasi kepada organisasi		7

<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	Tingkat Loyalitas terhadap organisasi	Interval	8
	Tingkat kepedulian kepada organisasi		9
	Tingkat frekuensi membuat kesalahan		10
	Tingkat kepedulian terhadap organisasi		11
	Memiliki rasa bangga terhadap organisasi		12
	Memiliki tingkat kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi		13

### 3.3.2 Jenis dan Sumber Data

Arikunto S. (2010) menegaskan bahwa subjek yang mengumpulkan data adalah sumber data. Responden, atau mereka yang menjawab pertanyaan peneliti, baik tertulis maupun lisan, merupakan sumber data ketika peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara untuk mengumpulkan informasi. Dokumen atau catatan merupakan sumber data pada saat peneliti menggunakannya, dan isi catatan tersebut merupakan topik kajian. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terbagi kedalam dua bentuk, yaitu penggunaan *data primer* dan penggunaan *data sekunder*. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sumber data primer adalah sumber yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian yang mempunyai hubungan langsung dengan penelitian. Wawancara dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan (HRD) PT Yakjin Jaya Indonesia memberikan data primer tersebut.

- b. Sumber data sekunder penulis adalah sumber yang berguna dalam memberikan informasi untuk bahan penelitian tetapi tidak mempunyai kaitan langsung dengan objek penelitian. Website perusahaan, buku, literatur, temuan observasi, dan catatan yang berkaitan dengan masalah penelitian di PT. Yakjin Jaya Indonesia adalah contoh data sekunder dalam hal ini.

### 3.3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.3.1. Populasi

Sesuai dengan Sugiyono (2011), “Populasi adalah keseluruhan wilayah dalam lingkup generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Selain itu, partisipan dalam penelitian ini adalah PT. Personil Yakjin Jaya Indonesia. Sebanyak 1400 pekerja PT. Divisi Produksi Sewing (Menjahit) menjadi subjek penelitian ini.

#### 3.3.3.2. Sampel

Sampel menurut Maman Abdurahman (2011) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian kecil dari sebuah populasi yang diambil menurut sebuah prosedur tertentu untuk mewakili sebuah populasi ” Terdapat rumus untuk menentukan Sampel menurut rumus *Issac* dan *Michael Somanti & Muhidin* (2006), ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + \lambda^2 P(1-P)}$$

N = Jumlah Populasi

S = Ukurang Sampel

P = Proporsi Populasi = 0,5

d = Tingkat akurasi =0,05

$\lambda^2$  = Tabel nilai *Chi-Square* sesuai dengan  $dk=1$  tingkat kesalahan  $5\%=3,841$

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$S = \frac{(3,841)(1200)(0,5)(1-0,5)}{(0,05)^2(1200-1)+(3,841)(0,5)(1-0,5)} = 299,2$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka sampel yang diambil pada penelitian ini **sebanyak 300 orang**. Responden berupa karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan sampel dengan *Random sampling* pengambilan secara acak

### 3.3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Menurut Sambas Ali Muhidin dan Uep Tatang Sontani (2011), “Suatu teknik digunakan oleh seorang peneliti dalam upaya mengumpulkan data penting.” Ini berarti bahwa prosedur pengambilan dan pengumpulan data diperlukan untuk setiap proyek penelitian. Metode penulis dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah:

#### 1. Kuisisioner

Sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (1992), “Kuesioner adalah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.” “Skala Likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur opini, sikap, dan persepsi seseorang,” Sekaran (2006). Berikut adalah skor pembobotan jawaban.

**Tabel 3.4**  
**Kriteria Pembobotan Jawaban**

Pilihan Jawaban	Skor Nilai Pernyataan
angat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto, (2006), “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, akurat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah”. Kuesioner menggambarkan indikator-indikator variabel dan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Derajat validitas dan reliabilitasnya harus dievaluasi sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan. Data dapat dikumpulkan di lapangan dengan menggunakan instrumen apabila hasil uji meyakinkan validitas dan reliabilitasnya. Setelah pengumpulan data maka dilakukan uji instrument ini dimaksudkan untuk mengukur validitas dan reabilitas sebuah instrument apakah instrumen tersebut berkualitas sebagai upaya untuk memaksimalkan alat ukur.

#### 3.3.5.1 Uji Validitas

Sebagaimana dikemukakan Arikunto (2010), “Ukuran validitas atau keaslian suatu instrumen adalah validitasnya.” Instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah.

Jika digunakan fungsi pengukuran dan pendekatan korelasi *Pearson's Product Moment* digunakan untuk uji validitas, maka instrumen mempunyai validitas yang baik. Rumus tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Jumlah Skor tiap item dari seluruh responden

Y = Jumlah Skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

N = Jumlah responden uji coba

Dalam hal ini nilai  $r_{xy}$  diartikan sebagai koefisien korelasi sehingga kriterianya adalah:

$r_{xy} < 0,20$  : Validitas sangat rendah

0,20 – 0,39	: Validitas rendah
0,40-0,59	: Validitas sedang/cukup
0,60-0,89	: Validitas tinggi
0,90-1,00	: Validitas sangat tinggi

Langkah-langkah dalam uji coba validitas instrument angket adalah sebagai berikut:

- 1) Menyebarkan instrumen yang akan diuji coba validitasnya kepada responden yang bukan responden sesungguhnya
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen
- 3) Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor pada item yang diperoleh untuk mempermudah perhitungan pengolahan data selanjutnya
- 5) Memeriksa atau menempatkan skor terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu
- 6) Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap butir atau item angket dari skor-skor yang diperoleh
- 7) Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db)=n-2.
- 8) Membuat Kesimpulan dengan membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. dengan kriteria jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka instrument dinyatakan valid.

Setelah r hitung diperoleh kemudian didistribusikan kedalam rumus uji t sebagai berikut:

$$t=r\sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t= Nilai tabel t student

r= Koefisien korelas

N= Ukuran Sampel

Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  (Tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ )

Kaidah Keputusan = jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti Valid

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti Tidak Valid

Responden yang menjadi sampel untuk uji validitas berjumlah **100 orang** karyawan PT. Yakjin Jaya Indonesia secara random.

### 3.3.5.1.1. Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X)

Uji validitas yang digunakan untuk variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X) diukur oleh lima indikator yaitu Integrasi (*Integration*), Fleksibilitas (*Flexibility*), Aksesibilitas (*Accesbility*), Formaliasasi (*Formalization*), dan Kekayaan Media (*Media richness*). Indikator tersebut diuraikan menjadi 17 Item pernyataan angket. Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X) dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistic 29.00* dan *Microsoft Exel 2019* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Manajemen**

No Item	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,576	0,195	Valid
2	0,649	0,195	Valid
3	0,361	0,195	Valid
4	0,693	0,195	Valid
5	0,460	0,195	Valid
6	0,611	0,195	Valid
7	0,647	0,195	Valid
8	0,624	0,195	Valid
9	0,651	0,195	Valid
10	0,646	0,195	Valid

11	0,629	0,195	Valid
12	0,562	0,195	Valid
13	0,630	0,195	Valid
14	0,711	0,195	Valid
15	0,795	0,195	Valid
16	0,605	0,195	Valid
17	0,734	0,195	Valid

*Hasil : Sumber Pengolahan Data*

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas pengujian validitas terdapat 17 item untuk Variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X), 17 Item dinyatakan Valid, maka dari itu keseluruhan jumlah 17 item dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dari Variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 3.3.5.1.2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (M)

Uji validitas yang digunakan untuk variabel (M) diukur oleh tiga indikator yaitu Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen berkelanjutan (*Continuace commitment*), dan Komitmen normative (*Normative commitment*). Indikator tersebut diuraikan menjadi 13 pernyataan angket. Rekapitulasi hasil perhitungan Uji validitas Variabel Komitmen Organisasi (Z) dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistic 29.00* dan *Microsoft Exel 2019* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

No Item	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,702	0,195	Valid
2	0,489	0,195	Valid
3	0,534	0,195	Valid
4	0,619	0,195	Valid

5	0,708	0,195	Valid
6	0,616	0,195	Valid
7	0,581	0,195	Valid
8	0,754	0,195	Valid
9	0,697	0,195	Valid
10	0,559	0,195	Valid
11	0,687	0,195	Valid
12	0,714	0,195	Valid
13	0,294	0,195	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, pengujian validitas terdapat 13 item untuk variabel Komitmen organisasi, 13 item dinyatakan valid. Maka dari itu, keseluruhan jumlah 13 item dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dari variabel Komitmen organisasi adalah 13 item.

### 3.3.5.1.3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Uji validitas yang digunakan untuk Variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) diukur oleh 5 indikator yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap Supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap Promosi. Indikator tersebut diuraikan menjadi 15 item pernyataan angket.

Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas Variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistics 29.00* dan *Microsoft Excel 2019* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan**

No Item	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,631	0,195	Valid
2	0,684	0,195	Valid
3	0,603	0,195	Valid

4	0,659	0,195	Valid
5	0,645	0,195	Valid
6	0,624	0,195	Valid
7	0,585	0,195	Valid
8	0,738	0,195	Valid
9	0,693	0,195	Valid
10	0,674	0,195	Valid
11	0,562	0,195	Valid
12	0,701	0,195	Valid
13	0,581	0,195	Valid
14	0,035	0,195	Tidak Valid
15	0,649	0,195	Valid
16	0,751	0,195	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan Tabel di atas pengujian validitas terdapat 16 item untuk variabel Kepuasan kerja, dari keseluruhan jumlah item, terdapat 15 item valid dan 1 item tidak valid. Dengan demikian 15 item dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan dengan jumlah 15 item.

Dengan Demikian, keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba dapat ditampilkan dalam Tabel berikut:

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi Jumlah Angket Hasil Uji Coba**

No	Variabel	Jumlah Angket		
		Sebelum	Setelah Uji Instrumen	
			Valid	Tidak Valid
1	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	17	17	-
2	Kepuasan Kerja	16	15	1

3	Komitmen Organisasi	13	13	-
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>1</b>

Sumber : Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya instrument yang akan disebar pada responden adalah sebanyak 45 item.

### 3.3.5.2 Uji Reliabilitas

Ketika suatu alat pengukuran menghasilkan pembacaan yang akurat secara konsisten, maka alat tersebut dianggap dapat diandalkan. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan konsistensi instrumen sebagai alat ukur agar hasilnya dapat diandalkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2010), “Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik.” Sujarweni (2014) menyatakan bahwa jika nilai Cronbach Alpha suatu kuesioner  $> 0,6$  maka dianggap reliabel.

Menentukan apakah suatu alat pengumpulan data menunjukkan tingkat keakuratan, stabilitas, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok orang meskipun dilakukan pada berbagai periode disebut reliabilitas. Berikut ini adalah tahapan dalam menggunakan uji reliabilitas untuk menguji reliabilitas: Menghitung Varian tiap item :

$$\sigma^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}$$

Keterangan :  $\sigma^2$  = Harga Varian tiap item  
 $\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat jawaban responden tiap item  
 $(\sum x)^2$  = Kuadrat skor seluruh responden tiap item  
 N = Jumlah Responden

b. Mencari Varian Total

$$\sigma^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \quad (\text{Arikunto, 2005})$$

c. Menghitung Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Alpha :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

(Arikunto, 2005)

Dimana :  $r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari  
 $N$  = Banyaknya item  
 $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah Varians skor tiap tiap item  
 $\sigma^2$  = Varians total

Mengkonsultasikan harga  $r_{11}$  pada penafsiran indeks korelasi, yaitu :

$r_{xy} < 0,200$  : reliabilitas sangat rendah  
 $0,200-0,399$  : reliabilitas rendah  
 $0,400-0,599$  : reliabilitas sedang/cukup  
 $0,600-0,799$  : reliabilitas tinggi  
 $0,800-1,00$  : reliabilitas sangat tinggi

Pengujian reliabilitas instrument pada penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS Statistic 29.00* dan *Microsoft Exel 2019* dari tiap item pernyataan pada angket yang terdiri dari tiga variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Hasil		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	1,061	0,195	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	1,070	0,195	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	1,081	0,195	Reliabel

Sumber : Rekapitulasi hasil pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 3.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki keterangan reliabel, Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memiliki nilai rhitung 1,061, Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai rhitung

1,070 dan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai r hitung sebesar 1,081 dan nilai r tabel 0,195 dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel.

### **3.4. Teknik Pengolahan Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini disebut “analisis jalur” atau “Analisis jalur” yang digunakan untuk menentukan ukuran setiap diagram yang diperoleh dari hubungan sebab akibat antara variabel X, Y, dan M.

Pengelolaan data, atau langkah selanjutnya yang dilakukan setelah data diperoleh secara menyeluruh, meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyeleksi data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isi, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan dan sebagainya
2. Mengkode data  
Kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul disetiap instrument penelitian
3. Mentabulasi Data  
Memasukan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami
4. Pengolahan Statistik Sederhana  
Pengolahan statistic adalah cara mengolah data kuantitatif sehingga data mempunyai arti.

### **3.5. Teknik Analisis Data**

#### **3.5.1. Teknik Analisis Deskriptif**

Analisis data deskriptif merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Statistik deskriptif, atau statistik yang menggambarkan atau menggambarkan data yang diperoleh sebagaimana adanya tanpa berusaha menggeneralisasi temuan penelitian, digunakan untuk melakukan analisis data penelitian deskriptif. Muhiddin (2011) Analisis

deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam rumusan masalah nomor 1 Tujuannya untuk memperoleh gambaran dampak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, serta gambaran Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi PT. Yakjin Jaya Indonesia. Untuk itu berkaitan dengan analisis data deskriptif menurut Sambas (2009) mengemukakan:

1. Membuat tabel perhitungan dan menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh, sebagai berikut:
2. Tentukan ukuran variabel yang akan digambarkan, menurut teori, ukuran variabel sistem informasi sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
3. Membuat tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a. Menentukan nilai Tengah pada option instrument yang sudah ditentukan, dan membagi dua sama banyak option instrument berdasarkan nilai Tengah
  - b. Memasangkan ukuran variabel dengan kelompok option instrument yang sudah ditentukan.

**Tabel 3.10**  
**Skala Penafsiran Skor Rata-Rata**

Rentang	Kategori
1,00-1,79	Sangat Rendah
1,80-2,59	Rendah
2,60-3,39	Sedang
3,40-4,19	Tinggi
4,20-500	Sangat Tinggi

*Sumber : Diadaptasi dari skor kategori Likert skala 5*

- a. Tentukan frekuensi setiap pilihan yang dipilih responden dengan menjumlahkan data dan mengelompokkannya kedalam kelompok atau ukuran yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. Tentukan hasil bagi frekuensi setiap kategori dengan jumlah responden, lalu kalikan hasilnya dengan 100% untuk menentukan persentase data setiap kategori. Berdasarkan temuan pada tabel distribusi frekuensi berikan interpretasinya.
- c. Memberikan penafsiran sesuai dengan hasil pada tabel distribusi frekuensi.

### 3.5.2. Teknik Analisis Jalur

Pada penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis jalur ini digunakan untuk menguji besarnya jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X terhadap Y, X terhadap M, X terhadap Y melalui M. Menurut Juanim (2004) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

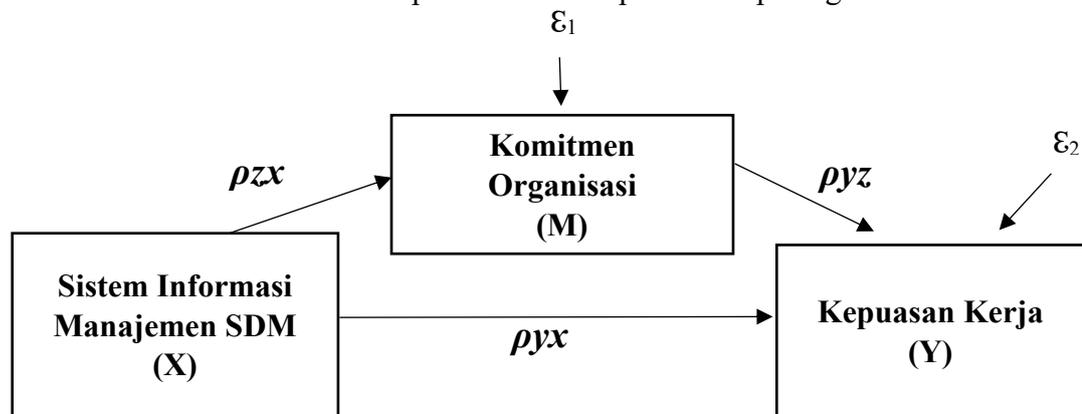
1. Konsep Dasar
2. *Path diagram* (diagram jalur)
3. Koefisien Jalur
4. Pengaruh langsung dan tidak langsung

#### 1. Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*Direct and direct effect*) atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung Junaim (2004). Model *Path analysis* dalam penelitian ini adalah *mediated path model*.

## 2. Path Diagram (Diagram Jalur)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel *independent*, *mediating* dan *dependen*. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X), Kepuasan Kerja (Y), dan Komitmen Organisasi (M). Berikut Model analisis Jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1  
Diagram Jalur (Path Diagram)

Keterangan :

X : Sistem Informasi Manajemen SDM

M : Komitmen Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

$P$  ( $\rho$ ) : Koefisien masing-masing Variabel

$P_{yx}$  : Koefisien jalur Sistem Informasi Manajemen SDM terhadap Kepuasan kerja

$P_{zx}$  : Koefisien jalur Sistem Informasi Manajemen SDM terhadap Komitmen

$P_{yz}$  : Koefisien jalur Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

$r_{xzy}$  : Koefisien korelasi antara variabel

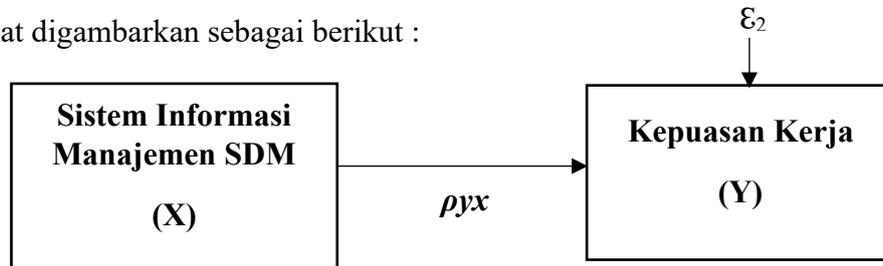
$\epsilon$  (epsilon) : Faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (Diluar yang dipengaruhi yang tidak diteliti)

Adapun bentuk struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Persamaan Jalur Sub Struktural Pertama :**

$$Y = \rho_{yx}X + \varepsilon_1$$

Dapat digambarkan sebagai berikut :



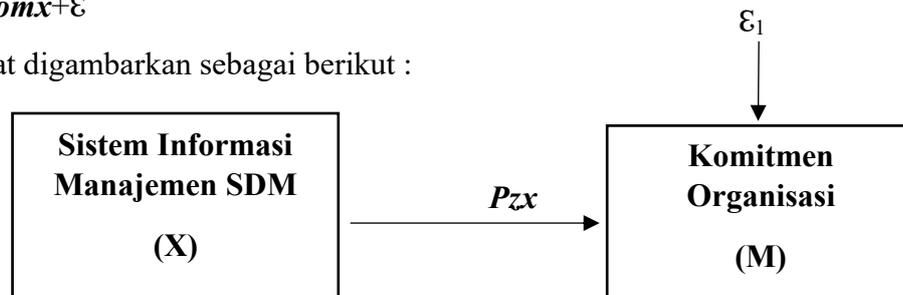
*Gambar 3.2*

*Gambar Jalur Sub Struktural Pertama*

**Persamaan Jalur Sub Struktural Kedua**

$$M = \rho_{mx}X + \varepsilon_1$$

Dapat digambarkan sebagai berikut :



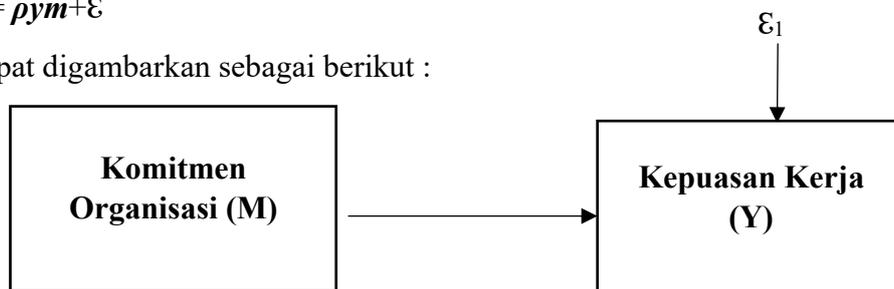
*Gambar 3.3*

*Persamaan Jalur Sub Struktural Kedua*

**Persamaan Jalur Sub Struktural Ketiga**

$$Y = \rho_{ym}M + \varepsilon_1$$

Dapat digambarkan sebagai berikut :

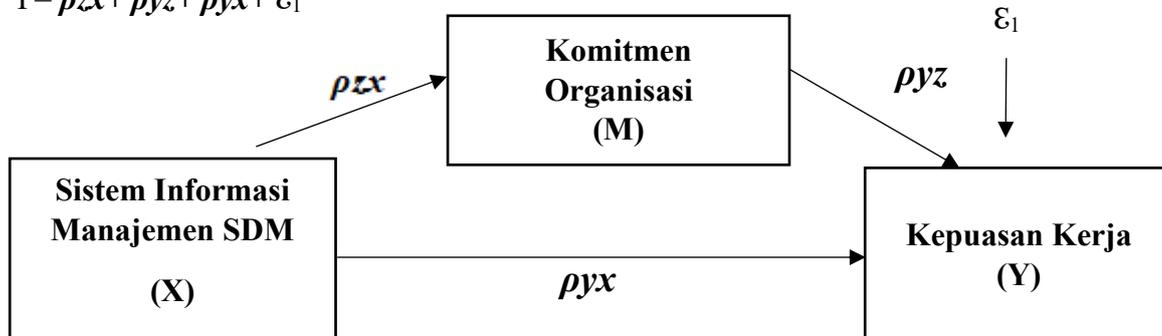


*Gambar 3.4*

*Persamaan Jalur Sub Struktural Ketiga*

**Persamaan Jalur Sub Struktural Keempat:**

$$Y = \rho_{zx} + \rho_{yz} + \rho_{yx} + \varepsilon_1$$



Gambar 3.5

Gambar Jalur Substruktural Keempat

Berdasarkan diagram jalur dapat dijabarkan bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung yaitu pengaruh dari satu variabel *independent* ke variabel *dependen* tanpa melalui variabel lain yang disebut variabel *moderating* Juanim, (2004) .

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil Langsung (*Direct Effect*)

Hasil dari X terhadap Y melalui M dan hasil Y terhadap M atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut :

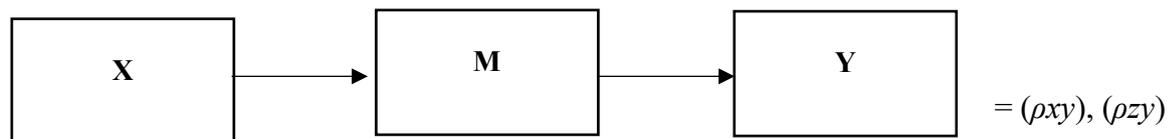
$$X \longrightarrow Y : \rho_{yx}$$

$$Y \longrightarrow M : \rho_{zy}$$

$$Z \longrightarrow \varepsilon_1$$

2. Hasil Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil tidak langsung (*indirect effect*) adalah dari X terhadap Y melalui M. atau lebih sederhananya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.6 Persamaan Jalur Sub Struktural keempat

Penjelasan rumus diatas memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien *rho* (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

3.3.5.1.4. Langkah-Langkah menguji analisis jalur sebagai berikut Riduwan & Kuncoro, (2014):

1. Merumuskan Hipotesis dan Persamaan Struktural

$$\text{Struktur Y : } \rho_{yx} + \varepsilon_1$$

$$\text{Struktur M: } = \rho_{zx} + \rho_{yz} + \varepsilon_2$$

2. Menghitung koefisien Jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

a. Gambar diagram jalur lengkap tentukan sub-sub struktural dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.

Hipotesis : untuk turunya variabel *endogen* (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *eksogen* X

b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan. Hitung koefisien regresi untuk struktur yang telah di rumuskan

$$\text{persamaan regresi ganda } Y = bx + \varepsilon_1$$

Keterangan:

Koefisien regresi terstandar, atau koefisien jalur (*Path*), pada dasarnya adalah koefisien regresi yang dihitung dari deretan data yang telah ditetapkan dalam angka standar atau skor M (Kumpulan data dengan nilai rata-rata = 0 dan simpangan baku = 1). Alih-alih meramalkan tingkat pengaruh variabel independen (*eksogen*) terhadap

variabel lain yang dianggap dependen (*endogen*), digunakan koefisien jalur standar untuk menjelaskan besarnya pengaruh.

Secara khusus, koefisien jalur ditampilkan oleh keluaran bernama Koefisien, yang merupakan Koefisien Standarisasi atau nilai beta untuk program menu *analisis regresi SPSS*. Koefisien jalur setara dengan koefisien korelasi  $r$  sederhana jika diagram jalur lurus hanya menunjukkan satu aspek hubungan antara variabel *eksogen* dan *endogen*. Menghitung koefisien jalur secara Simultan (keseluruhan) pengujian keseluruhan hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{yxz} = \beta_{yxz} = \dots \dots \dots \beta_{yxk} = 0$$

$$H_1 : \beta_{yxz} = \beta_{yxz} = \dots \dots \dots \beta_{yxk} \neq 0$$

c. Kaidah pengujian signifikan secara manual menggunakan tabel F

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

Keterangan :

N : Jumlah Sampel

K : Jumlah variabel Eksogen

$R^2_{yxk}$  : RSquare

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Carilah  $F_{tabel}$  menggunakan Tabel F dengan rumus :

$$F_{tabel} = F \{ (1-\alpha)(dk-k), (dk-n-k) \}$$

d. Kaidah pengujian Signifikansi : *Program SPSS*

- Jika nilai Probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan Probabilitas Sig atau ( $0,05 \leq \text{Sig}$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \geq \text{Sig}$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
2. Menghitung Koefisien jalur secara Individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

$$H_a : \rho_{yx} > 0$$

$$H_0 : \rho_{yx} = 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji F yang dihitung dengan rumus *Schumacker & Lomax* 1996, dalam Kusnendi (2005).

$$t_k = \frac{\rho_k}{\text{sepk}} : (dk = n - k - 1)$$

### 3.6. Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu distribusi data normal atau tidak. Dengan mengetahui suatu kelompok data distribusi normal maka estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan dapat diperkecil atau dihindari. Menurut Rohmana (2013) Uji signifikasnsi pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* melalui uji t hanya akan valid jika residual yang dihadapkan mempunyai distribusi normal. Metode yang digunakan untuk mendeteksi hal tersebut dilakukan melalui metode *ordinary least square* (OLS) yaitu sebagai berikut:

- a. Histogram Residual merupakan metode grafik sederhana untuk mengetahui bentuk atau pola dari *Probability Distribution Function* (PDF) dari random variabel berbentuk distribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari histogram residual yang memiliki grafik

distribusi normal, sehingga residual dapat dinyatakan berdistribusi normal.

- b. Melakukan uji J-B (*Jarque-Bera*) berdasarkan sampel besar yang dengan asumsinya bersifat *asymptotic*. Apabila probabilitas yang ditunjukkan lebih dari 5% maka bisa dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Adapun rumus uji statistic J-B yaitu :

$$JB = \frac{S^2}{6} + \frac{(k-3)^2}{24}$$

Keterangan S= Koefisien Skewness; K= Koefisien Kurtosis.

Apabila suatu variabel didistribusikan secara normal maka nilai koefisien S=0 dan K=3 sehingga apabila residual terdistribusi normal maka diharapkan nilai J-B=0 Hal tersebut berdasarkan pada distribusi *Chi-Square* dengan dk=2. Apabila J-B tidak signifikan, maka hipotesis diterima adalah bahwa residual memiliki distribusi normal sebab nilai J-B mendekati nol. Begitupun sebaliknya apabila J-B signifikan maka hipotesis ditolak adalah bahwa residual memiliki distribusi tidak normal sebab nilai J-B tidak sama dengan nol.

### 1.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multiikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independen*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antara variabel independent sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2011) terdapat dua cara mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan

setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Tolerance mengukur variabilitas independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah nilai VIF yang tinggi ( $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

### 1.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan menggunakan uji Gletsjer jika nilai Sign  $>0,05$  maka tidak terjadi Gejala Heterokedastisitas, jika lebih maka terjadi Heterokedastisitas.

## 3.7 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah Kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (X), Kepuasan Kerja (Y), dan Komitmen Organisasi (M). dengan menggunakan uji simultan dan parsial sebagai berikut :

### 3.7.1. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Hipotesis parsial diperlukan untuk menguji Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil

pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk statistic sebagai berikut

1.  $H_0 : \rho_{yx} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2.  $H_1 : \rho_{yx} \neq 0$  artinya terdapat pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja (Y)
3.  $H_0 : \rho_{zx} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Komitmen Organisasi (M)
4.  $H_1 : \rho_{zx} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen terhadap Komitmen Organisasi (M)
5.  $H_0 : \rho_{zxy} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dimediasi oleh Komitmen Organisasi (M)
6.  $H_1 : \rho_{zxy} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh variabel Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dimediasi oleh Komitmen Organisasi (M)

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan Tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut :

$$T = r \sqrt{\frac{n-(k+1)}{1-r^2}}$$

Dimana :

N : jumlah sampel

R: nilai korelasi parsial

K: jumlah variabel independent

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $H_0$  ditolak

### 3.7.2. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  sebagai berikut :

1.  $H_0 : \rho_{zyx} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (M)
2.  $H_1 : \rho_{zyx} \neq 0$  artinya terdapat pengaruh Sistem Informasi Manajemen (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Komitmen Organisasi (M)

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian signifikan koefisien berganda, dengan tarap signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$R^2$  : koefisien Korelasi

$K$  : banyaknya variabel independent

$N$  : jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang ( $k$ ) dan dk penyebut ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , Maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima (Signifikan)

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , Maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak (Tidak Signifikan)

### 3.7.3. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentasi pengaruh langsung variable bebas yang semakin

dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

Dari koefisien determinasi ini ( $r^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan dari variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap M. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$R_{xy}^2$  = kuadrat dari koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati (0) berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent lemah
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1) berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

#### 3.7.4. Uji Pengaruh Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan ***Uji Sobel*** atau ***Sobel Test*** Baihaqi, (2010). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel Mediasi (M), dengan cara mengalikan unstandardized nilai koefisien regresi  $X \rightarrow M$  (a) dengan nilai unstandardized koefisien regresi  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{a \cdot b}{Sab}$$

Keterangan :

- a = koefisien variabel exogenus
- b = koefisien variabel mediator
- Sa = *Standard error variabel exogenus*
- Sb = *Standar error variabel mediator*
- Sab = *Standar error indirect effect*

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel dan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2009):

- a. Jika probabilitasnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesisnya diterima.
- b. Jika probabilitasnya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesisnya ditolak.

### 3.7.5. Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang Sistem Informasi Manajemen Sumber daya Manusia (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi (M) dan Kepuasan Kerja (Y) Rochaety, (2007).

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)
  1. Pengaruh variabel X terhadap M  $DEX, M = X$  terhadap M
  2. Pengaruh variabel X terhadap Y  $DEX, Y = X$  terhadap Y
  3. Pengaruh variabel M terhadap Y  $DEM, Y = M$  terhadap Y
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) Pengaruh variabel X terhadap Y melalui M IE XMY:  $X \rightarrow M \rightarrow Y$  ( $DEXM \cdot DEMY$ )