

**ANALISIS FAKTOR LATAR BELAKANG, KONDISI  
ORGANISASIONAL DAN PARTISIPASI KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PENINGKATAN KOMITMEN PIMPINAN DALAM PENGEMBANGAN  
MANAJEMEN TEKNOLOGI INFORMASI  
(STUDI KASUS : UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG)**

**Oleh : Fatoni & Ilman Zuhri Yadi  
Dosen Tetap Universitas Bina Darma**

**Abstract.** This research discusses the improvement of leader commitment in developing information technology management at BDU by involving four variables, they are, leadership participation (X1), leader background (X2) organizational condition (X3) and leader commitment (Y). The objective of this research is designed to answer the formulation of problems, whether there is a significant correlation among the variables X1, X2, X3 towards Y.

The sample used in this research was 40. Technique for collecting the data was questionnaires by distributing the questionnaires to the deans, the head of study programs, and the head of all work units who use the information technology facilities in their daily office hours.

The consideration in determining the sample was to get the valid information concerning the level of leader commitment in developing information technology management. The result of this research shows that there is a significant correlation among the four variables, as formulated below:

$$Y = -0,025 + 0,410 X1 + 0,274 X2 + 0,277 X3$$

**Keyword :** Information Technology, Leadership Participation, Leader Background, Organizational Condition, And Leader Commitment.

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Permasalahan**

Teknologi informasi dalam suatu organisasi, baik itu organisasi yang menghasilkan produk atau jasa mempunyai peranan dan fungsi yang sangat penting, yaitu mendukung kegiatan operasional dalam suatu organisasi, mendukung pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan serta memberikan keunggulan strategis dalam bidang teknologi informasi. Penggunaan sumber daya teknologi informasi dan sumber daya manusia yang seimbang secara efisien dan efektif dapat dijadikan modal dan sasaran strategis bagi organisasi.

Perubahan penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu organisasi terlihat pada kecenderungan dalam mengadaptasi teknologi informasi, penggunaan sistem aplikasi pengolahan data, meningkatnya pemahaman teknologi informasi oleh para pimpinan organisasi serta perubahan sistem lingkungan organisasi. Kesadaran dan keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi oleh para pimpinan organisasi dapat menumbuhkan harapan yang besar terhadap sistem yang baru dan keunggulan kompetitif bagi organisasi itu sendiri.

Universitas Bina Darma sebagai salah satu lembaga atau institusi pendidikan tinggi memiliki infrastruktur teknologi informasi yang sudah baik, bahkan untuk beberapa unit kerja. Teknologi informasi yang ada tersebut telah dioptimalkan kinerjanya dalam memberikan dukungan pengambilan keputusan strategis bagi para pimpinan. Sebagai salah satu lembaga pendidikan yang masih berkembang dan bercirikan organisasi yang memanfaatkan teknologi informasi, pemanfaatan dan penggunaan teknologi informasi masih digolongkan dalam tahap pertumbuhan. Disinilah diperlukannya partisipasi dan komitmen pimpinan dalam mendukung dan berperan aktif terhadap pihak manajemen teknologi informasi dalam usaha mengelola sumber daya teknologi informasi dan sumber daya manusianya. Peranan teknologi informasi dalam setiap aktivitas manajemen dirasakan sangat besar sekali manfaatnya. Oleh karena itu dukungan para pimpinan lembaga sangat diperlukan untuk mengeksplorasi manfaat teknologi informasi yang ada sekarang ini, karena sistem informasi yang baik harus dimulai dari atas yaitu pimpinan organisasi dan aplikasi sistem informasi manajemen yang sukses tergantung pada partisipasi para pimpinan lembaga.

Oleh karena itu pihak manajemen Universitas Bina Darma sebagai salah satu *key person* atau pembuat keputusan dalam penerapan manajemen teknologi informasi (MTI) perlu diteliti. Bentuk dukungan apa yang dapat diberikan agar manajemen teknologi informasi yang diterapkan dapat lebih maju dibandingkan dengan pesaing lainnya. Serta merupakan aspek yang strategis dalam mencapai keuntungan dan keunggulan kompetitif bagi Universitas Bina Darma. Disamping itu partisipasi dan latar belakang apa yang dimiliki oleh para pimpinan lembaga serta bentuk struktur organisasi bagaimana yang dapat mempengaruhi perkembangan manajemen teknologi informasi pada Universitas Bina Darma.

Obyek penelitian ini adalah Universitas Bina Darma suatu lembaga pendidikan atau perguruan tinggi swasta yang memasarkan produk dan jasanya sangat dipengaruhi oleh teknologi informasi. Respondennya adalah dekan, ketua program studi dan beberapa kepala unit kerja yang terlibat langsung dengan manajemen teknologi informasi serta penggunaannya dalam kegiatan sehari-hari. Dari hasil wawancara dan survei pendahuluan dengan 20 orang responden (dekan, ketua program studi, dan kepala unit kerja) mengenai tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi pada Universitas Bina Darma, di ketahui data sebagai berikut (Tabel 1.1) :

- 1) Latar belakang pimpinan yang ditunjukkan oleh tingkat pendidikan formal/terakhir dan pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman sebagai pejabat dan lamanya menjabat jabatan tersebut, serta kebiasaan pimpinan dalam penggunaan teknologi informasi. Sebanyak 5% menyatakan sangat

baik, 10% menyatakan baik, 30% menyatakan cukup, 45% menyatakan kurang baik, dan 10% menyatakan tidak baik.

- 2) Sebanyak 5% menyatakan sangat baik bahwa kondisi organisasional, tingkat penggunaan teknologi informasi, dan ketersediaan anggaran untuk riset dan pengembangan teknologi informasi akan mempengaruhi keterlibatan psikologis pribadi pimpinan Universitas Bina Darma dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini yang selanjutnya akan memiliki peluang yang besar dalam mengelola teknologi informasi, ini terlihat dari 20% menyatakan baik, 25% menyatakan cukup baik, 40% menyatakan kurang baik, dan 10% menyatakan tidak baik.
- 3) Sebanyak 10% responden menyatakan sangat baik bahwa tingkat partisipasi kepemimpinan terhadap pengembangan teknologi informasi. Dengan keikutsertaan para pimpinan berupa campur tangan pribadi merupakan hubungan partisipasi pimpinan dalam mendukung pengelolaan dan pengembangan manajemen teknologi informasi. Kondisi selanjutnya dari keterlibatan, pemahaman, keikutsertaan dan hubungan pimpinan dengan pihak pengelola teknologi informasi 15% menyatakan baik, 25% menyatakan cukup baik, 45% menyatakan kurang baik, dan 5% menyatakan tidak baik.

Tabel 1.1: Komitmen Pimpinan

Uraian	Klasifikasi (%)					Total (%)	Tingkat Komitmen
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik		
	5	4	3	2	1		
1. Latar belakang pimpinan	5	10	30	45	10	100	2,55
2. Kondisi organisasional	5	20	25	40	10	100	2,7
3. Partisipasi kepemimpinan	10	15	25	45	5	100	2,7
Rata-rata Tingkat Komitmen yang disampaikan oleh Responden Terhadap Komitmen Pimpinan							2,65

Sumber: Survei pendahuluan

Berdasarkan data di atas tampak bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa tingkat komitmen terhadap latar belakang pimpinan, kondisi organisasional dan partisipasi kepemimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi pada Universitas Bina Darma berada pada tingkat komitmen cukup dengan tingkat interval 2,65.

Mengacu pada pentingnya tingkat komitmen yang diberikan pimpinan dalam mendukung pengembangan manajemen teknologi informasi, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : **“Analisis Faktor Latar Belakang, Kondisi Organisasional dan Partisipasi Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Komitmen Pimpinan dalam Pengembangan Manajemen Teknologi Informasi (studi kasus : Universitas Bina Darma Palembang)”**

## 1.2. Perumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan, dan kondisi organisasional mempengaruhi secara simultan tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma Palembang ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi pada Universitas Bina Darma.
2. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh ke tiga variabel diatas terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi pada Universitas Bina Darma.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Bina Darma sendiri untuk mendapatkan informasi yang valid dan terukur tentang sikap dan komitmen para pimpinan terhadap dukungan pengembangan dan kemajuan penggunaan teknologi informasi di wilayah kerja Universitas Bina Darma.
2. Bagi Penulis menambah wawasan dan mencari alternatif pemecahan masalah berhubungan dengan analisis faktor partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan, dan kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi pada Universitas Bina Darma.

### **1.4. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Palembang propinsi sumatera selatan. Populasi penelitian ini lembaga pendidikan yaitu lingkungan kerja Universitas Bina Darma, khususnya manajemen eksekutif dalam mendukung pengembangan manajemen teknologi informasi dan kemajuan penggunaan teknologi informasi, yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12 Telp. (0711) – 515679 Plaju Palembang.

Penelitian ini menggunakan metode survei yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variable-variabel yang di hipotesiskan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Konsep Latar Belakang Pimpinan**

Latar belakang pimpinan yang ditunjukkan oleh tingkat pendidikan formal / terakhir dan pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman sebagai pejabat dan

usia, mencerminkan cara pimpinan memecahkan masalah organisasi dan mempengaruhi tingkat keterlibatan psikologisnya dalam pengelolaan manajemen teknologi informasi. (Idrus, M.S., dkk : 2000)

### **2.1.2. Konsep Kondisi Organisasional (Bentuk Organisasi)**

Kondisi organisasi akan mempengaruhi keterlibatan psikologis pribadi pimpinan dalam kegiatan organisasi, terutama organisasi yang bercirikan intensitas informasi yang tinggi dalam produk dan proses, yang selanjutnya akan memiliki peluang yang besar dalam mengelola teknologi informasi. Suatu kondisi esensial organisasi yang efektif adalah seseorang yang berada dalam posisi strategis merasa membutuhkan akan perubahan, dan sebagai pola dasarnya adalah tergantung pada orang dan cara kerjanya yang didukung teknologi informasi yang memadai. Kebutuhan organisasi yang strategis tersebut membutuhkan pemikiran tentang pengembangan organisasi melalui pucuk pimpinan dan pendekatan keseluruhan organisasi. Kegiatan ini berpusat pada pengembangan organisasi dan perbaikan sistem dan subsistem organisasi dan membutuhkan pengembangan teknologi informasi yang terencana. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan teknologi informasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas pengelolanya dan komitmen pimpinan organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Dalam kaitannya dengan usaha pengembangan organisasi yang berhasil, dibutuhkan adanya pemimpin perusahaan atau lembaga dan agen perubahan (Idrus, M.S., dkk : 2000).

### **2.1.3. Konsep Komitmen**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi atau perusahaan dalam hal ini komitmen pimpinan terhadap organisasi yang dipimpinya, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami. (Zainuddin Sri Kuntjoro : 2002, <http://e-psikologi.com/masalah/250702.htm> artikel “Komitmen Organisasi”)

### **2.1.4. Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan oleh orang dengan berbagai cara yang berbeda, menurut Stephen P. Robbins (2003) pemimpin adalah orang yang menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Atau kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

### **2.1.5. Konsep Manajemen Teknologi Informasi**

Istilah TI (Teknologi Informasi) atau IT (*Information Technology*) yang populer saat ini adalah bagian dari mata rantai panjang dari perkembangan istilah dalam dunia SI (Sistem Informasi) atau IS (*Information System*). Istilah TI memang lebih merujuk pada *teknologi* yang digunakan dalam menyampaikan maupun mengolah informasi, namun pada dasarnya masih merupakan bagian dari sebuah sistem informasi itu sendiri. TI memang secara *notabene* lebih mudah dipahami secara umum sebagai pengolahan informasi yang berbasis pada *teknologi* komputer yang tengah terus berkembang pesat. (Dindin Nugraha, 2003 : <http://www.ilmukomputer.com/populer/dindin/dindin-sti.zip> artikel “*Mengenal Sistem Teknologi Informasi*”).

## **2.2. Hasil Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1 Keterlibatan Eksekutif (CEO) dalam Pengelolaan Teknologi Informasi**

Menurut hasil penelitian M.S. Idrus, Kertahadi dan E.S. Astuti (2000) dalam judul Keterlibatan Eksekutif (CEO) dalam Pengelolaan Teknologi Informasi, Peneliti menemukan bahwa model penelitian keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi dengan variabel yang diteliti partisipasi eksekutif, latar belakang eksekutif, kondisi organisasi, keterlibatan eksekutif dan kemajuan penggunaan teknologi informasi yang berkelanjutan dengan dua hipotesis kerja adalah tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis pertama, bahwa variabel partisipasi eksekutif, latar belakang eksekutif dan kondisi organisasi tidak terbukti dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi. Dan selanjutnya hipotesis kedua juga ditolak, yang ditunjukkan oleh variabel partisipasi eksekutif, keterlibatan eksekutif, dan kondisi organisasi adalah tidak terbukti mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kemajuan penggunaan teknologi informasi yang berkelanjutan.

Namun dengan data yang sama jika diuji dengan menggunakan model dari Jarvenpaa, peneliti menemukan bahwa keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kemajuan penggunaan teknologi informasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,558 dan signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . Sementara variabel partisipasi eksekutif, variabel latar belakang eksekutif dan variabel kondisi organisasi tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kemajuan penggunaan teknologi informasi, melainkan menentukan tingginya tingkat keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi secara positif dengan koefisien pengaruh sebesar 0,652 dan signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,025$ , untuk partisipasi eksekutif, koefisien pengaruh sebesar 0,297 dan signifikan pada  $\alpha = 0,10$  untuk variabel latar belakang eksekutif, koefisien pengaruh sebesar 0,284 dan signifikan pada  $\alpha = 0,10$  untuk kondisi organisasi.

Hasil penelitian dengan menggunakan model pengembangan seperti yang dilakukan oleh peneliti ternyata tidak mendukung hasil penelitian terdahulu (Jarvenpaa). Sementara bila menggunakan model Jarvenpaa hasilnya mendukung bahwa keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi

mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kemajuan penggunaan teknologi informasi.

Berdasarkan hasil uji kecocokan (*goodness of fit*), diketahui bahwa model penelitian mempunyai kecocokan yang baik dengan datanya. Hal ini ditunjukkan oleh angka *goodness of fit* ( GFI sebesar 0,999 ), Tucker-Lewis indek ( TLI sebesar 1,142 ), Normed fit indec ( NFI sebesar 0,989 ) mempunyai nilai lebih dari angka yang ditentukan yaitu 0,90.

## **2.2.2. Pengaruh Partisipasi, Latar Belakang Eksekutif dan Kondisi Organisasional Perusahaan Terhadap Keterlibatan Eksekutif dalam Manajemen Teknologi Informasi**

Menurut hasil penelitian Zulaikha, Tarmizi Achmad, Totok Dewayanto, Endang Kiswara, Noorhamid Ustadi dalam judul Pengaruh Partisipasi, Latar Belakang Eksekutif dan Kondisi Organisasional Perusahaan Terhadap Keterlibatan Eksekutif dalam Manajemen Teknologi Informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi dan keterlibatan eksekutif dalam manajemen teknologi informasi terhadap keprogresifan penggunaan teknologi informasi yang digunakan dalam perusahaan relatif terhadap pesaing adalah kurang signifikan. Demikian pula pengaruh latar belakang eksekutif dan kondisi organisasional perusahaan terhadap keterlibatan eksekutif dalam manajemen teknologi informasi juga kurang signifikan. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Namun pengaruh positif partisipasi eksekutif terhadap keterlibatan manajemen teknologi informasi cukup signifikan. Hasil penelitian mempunyai keterbatasan bila digunakan dalam estimasi dengan propabilitas yang maksimum (*maximum likelihood estimation*).

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Kerangka Pemikiran**

Keberhasilan suatu organisasi dalam pengembangan manajemen teknologi informasi, antara lain ditentukan oleh pengaruh latar belakang pimpinan, kondisi organisasional dan partisipasi kepemimpinan terhadap komitmen pimpinan dalam mendukung pengembangan manajemen teknologi informasi. Semakin tinggi tingkat pengaruh latar belakang, kondisi organisasional dan partisipasi kepemimpinan terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam mendukung pengembangan manajemen teknologi informasi, maka semakin efektif juga Universitas Bina Darma dalam mencapai pengembangan manajemen teknologi informasi dan bahkan kemajuan penggunaan teknologi informasi berkelanjutan. Tingkat kemajuan penggunaan teknologi informasi ini dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain latar belakang pimpinan, kondisi organisasional dan partisipasi kepemimpinan.

#### **3.1.1 Analisis Faktor Latar Belakang Terhadap Tingkat Komitmen Pimpinan dalam Pengembangan Manajemen Teknologi Informasi**

Latar belakang pimpinan yang ditunjukkan oleh tingkat pendidikan formal terakhir ataupun pendidikan informal lainnya, pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman sebagai pejabat dan usia, dan kebiasaannya dalam penggunaan teknologi informasi dalam setiap kegiatannya, mencerminkan cara pimpinan

memecahkan masalah organisasi dan mempengaruhi tingkat keterlibatan psikologisnya dalam pengelolaan manajemen teknologi informasi.

Dari survei pendahuluan yang disebarakan sebanyak 20 responden menyatakan latar belakang pendidikan formal maupun informal, pelatihan dalam penggunaan teknologi informasi, pengalaman menduduki jabatan sebagai pimpinan dan kebiasaan pimpinan dalam penggunaan teknologi informasi didapat tingkat interval 2,55 atau kurang baik. Hal ini akan memberikan dasar pada pimpinan untuk menciptakan ide tentang pengembangan dan penggunaan manajemen teknologi informasi, serta menekankan pentingnya teknologi informasi bagi organisasinya sesuai fungsi pimpinan sebagai manajemen, perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan pada organisasi yang dipimpinnya.

### **3.1.2. Analisis Faktor Partisipasi Kepemimpinan terhadap Tingkat Komitmen Pimpinan dalam Pengembangan Manajemen Teknologi Informasi**

Tingkat komitmen pimpinan dalam mendukung pengembangan manajemen teknologi informasi dipengaruhi oleh faktor partisipasi kepemimpinan. Partisipasi kepemimpinan ini dalam pengembangan manajemen teknologi informasi akan memberikan dampak yang sangat positif bagi perkembangan manajemen teknologi informasi selanjutnya. Beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah tingkat keterlibatan pimpinan dalam memberikan dukungan dan pengembangan teknologi informasi serta penggunaannya, kemudian tingkat pemahaman pimpinan dalam kesempatan penggunaan dan penguasaan teknologi informasi, dilanjutkan keikutsertaannya dalam setiap kegiatan inti teknologi informasi baik didalam maupun diluar organisasi serta membina hubungannya dengan bagian pengelolaan manajemen teknologi informasi dan institusi lainnya. Semakin tinggi tingkat partisipasi kepemimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi, akan memberikan hasil yang semakin baik dalam perkembangan dan penggunaan teknologi informasi di organisasi yang dipimpinnya. Penggunaan teknologi informasi di setiap kegiatan akan menghasilkan keluaran yang semakin baik dan waktu kerja yang efektif dan efisien.

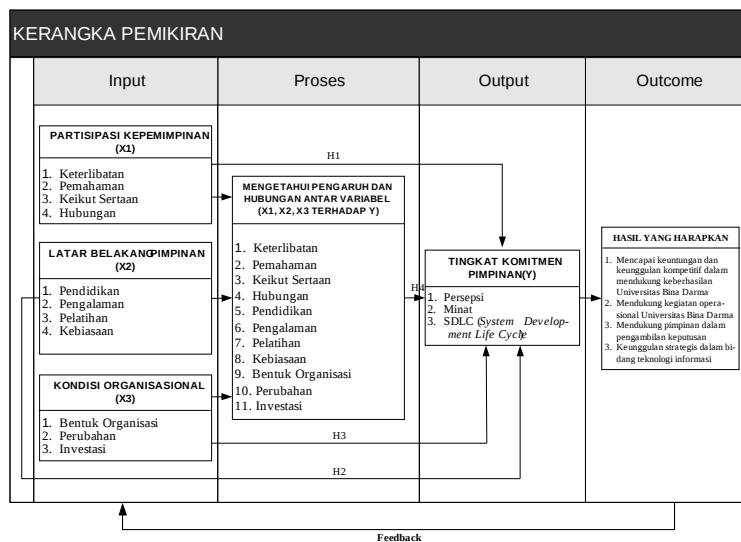
Dari beberapa angket kuisisioner yang disebarakan lewat survei pendahuluan di dapat tingkat interval 2,7 ini menyatakan partisipasi kepemimpinan terhadap komitmennya dalam pengembangan teknologi informasi cukup baik, hampir dari keseluruhan responden yang menyatakan itu. Partisipasi kepemimpinan ini didapatkan dari komitmen pimpinan untuk terlibat dalam pengembangan teknologi informasi, pemahamannya dalam penggunaan teknologi informasi, keikutsertaannya dalam setiap kegiatan inti yang berhubungan dengan teknologi informasi baik dilingkungan Universitas Bina Darma maupun yang diadakan oleh instansi lainnya. Serta dalam melakukan komunikasi dengan pengelola manajemen teknologi informasi baik secara formal maupun informal dan melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan lain ataupun institusi lainnya.

### **3.1.3. Analisis Faktor Kondisi Organisasional terhadap Komitmen Pimpinan dalam Pengembangan Manajemen Teknologi Informasi**



Dari kuisioner yang disebarakan sebanyak 20 responden pada survei pendahuluan, didapat tingkat interval 2,7 ini menyatakan kondisi organisasional ini sudah cukup baik dalam hal bentuk organisasi yang bercirikan intensitas informasi yang tinggi dalam penggunaan teknologi informasi dan sistem informasi, tingkat penggunaan dan penguasaan teknologi informasi oleh dosen dan staff karyawan yang cukup baik dalam kegiatannya sehari-hari. Serta ketersediaan anggaran dana untuk kegiatan riset maupun pengembangan teknologi informasi di organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan teknologi informasi ini, sebagian besar ditentukan oleh kualitas pengelolanya dan komitmen pimpinan organisasi untuk melakukan investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan dalam mensinergikan organisasi yang maksimal.

Tabel 3.1 : Kerangka Pemikiran



### 3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori diatas dan model penelitian yang dapat juga disebut sebagai model hipotesis maka, peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut :

1. Partisipasi kepemimpinan, Latar belakang pimpinan dan Kondisi organisasional mempengaruhi secara positif tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi
2. Bahwa partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan, dan kondisi organisasional secara bersama-sama mempengaruhi secara positif terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi.

### 3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain kausal yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas pertama adalah partisipasi kepemimpinan

(X1), variabel bebas kedua adalah latar belakang pimpinan (X2), variabel bebas ketiga adalah kondisi organisasional (X3) dan variabel terikat adalah komitmen pimpinan (Y). Penelitian ini ingin melihat pengaruh X1 secara parsial terhadap Y, pengaruh X2 secara parsial terhadap Y dan pengaruh X3 secara parsial terhadap Y serta pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara bersama-sama terhadap Y.

### 3.4. Desain Proses Analisis

#### 3.4.1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Setelah kuesioner ditabulasi maka dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kepercayaan atas sesungguhnya jawaban responden. Jadi ide pokok dalam konsep ini adalah sejauh mana jawaban responden dapat dipercaya.

Uji instrumen yang kedua yaitu uji validitas, yang mana instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid.

#### 3.4.2. Penentuan Koefisien Korelasi

Untuk menghitung nilai korelasi digunakan rumus :

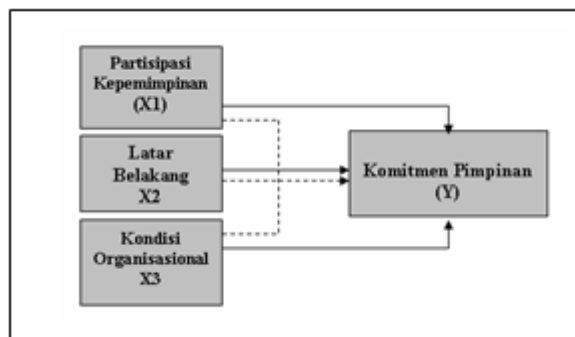
$$R_{(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

#### 3.4.3. Penentuan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R<sup>2</sup> karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri rasio absolut dari nilai perbandingan.

### 3.5. Definisi, Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional, sedangkan variabel dependen (tidak bebas) adalah komitmen pimpinan.



Gambar 3.1 Variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1, X2, dan X3

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang akan diolah untuk penelitian ini adalah dengan metode kuesioner.

### 3.7. Jenis dan Sumber Pengumpulan Data

Penelitian ini memerlukan data untuk mengungkap fakta sehingga penelitian dapat berhasil sesuai dengan tujuan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama (Umar, 2003). Jenis data berupa data primer yang sumbernya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Karakteristik Responden

Unit Kerja	Jenjang Pendidikan			Total	Rincian per Fakultas				
	S1	S2	S3		14	15	16	17	18
Dekan	1	2	2	5	1	1	1	1	1
Kt. Prog. Studi	3	11	0	14	5	4	1	3	1
Ka. Unit kerja	11	10	0	21	21				
Total				40					

Tabel 3.3. Data Penelitian, Sumber, Jenis dan Instrumen Pengumpulan Data

Variabel	Sumber Data	Jenis Data	Instrumen Pengumpulan Data Primer
1. Partisipasi Kepemimpinan 2. Latar Belakang Pimpinan 3. Kondisi organisasional 4. Komitmen pimpinan	Data diambil dari kuesioner dengan responden (dekan, ketua program studi dan kepala unit kerja)	Data berskala ordinal bentuk cross section	Kuesioner

### 3.8. Alat Ukur Penelitian

Sebagai alat yang digunakan untuk mengukur analisa pengaruh partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan ini dengan menggunakan metode kuisisioner.

Penentuan skor dalam penelitian ini berdasarkan skala ordinal, dimana pengukuran dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban sebagai berikut :  
1 = Tidak Baik ; 2 = Kurang Baik ; 3 = Cukup ; 4 = Baik ; 5 = Sangat Baik.

### 3.9. Metode Analisis

#### 3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakan adalah model regresi linear berganda, dengan rumus :  

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

#### 3.9.2. Teknik Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara statistik melalui beberapa rangkaian atau tahapan pengujian sebagai berikut:

- a. Uji Serentak (Uji F)
- a. Uji Parsial (Uji t)

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data Primer

Dalam penelitian ini peneliti menyiapkan kuesioner yang selanjutnya disebarakan kepada para responden, dengan jumlah responden sebanyak 40 yang terdiri dari dekan, ketua program studi dan kepala unit kerja

#### 4.2.1 Karakteristik Responden

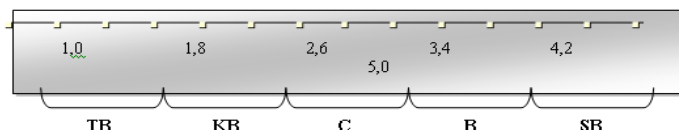
- a. Jenis Kelamin  
Responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 60%, sisanya sebesar 40% berjenis kelamin perempuan
- b. Status Responden  
Mayoritas responden berstatus dekan sebesar 12,5%, ketua program studi sebesar 35% dan sisanya berstatus kepala unit kerja sebesar 52,5%.
- c. Wewenang Responden  
Mayoritas wewenang responden pembuat kebijakan sebesar 30%, pembuat peraturan sebesar 47,5 % dan sisanya pembuat prosedur sebesar 22,5%.
- d. Tingkat Pendidikan  
Responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk diploma tiga sebesar 10%, sarjana sebesar 37,5%, pasca sarjana sebesar 47,5% dan sisanya tingkat doktor sebesar 5%. Hal ini dikarenakan persentase tingkat pendidikan doktor jauh lebih sedikit dibanding tingkat pendidikan dibawahnya
- e. Lama Kerja  
Responden kurang dari 2 tahun sebesar 5%, 2 sampai 5 tahun sebesar 47,5%, 6 sampai 10 tahun sebesar 47,5% dan diatas 10 tahun sebesar 0%.
- f. Pengalaman  
Responden berdasarkan pengalaman untuk pejabat struktural sebesar 52,5%, pejabat akademik sebesar 47,5% dan Profesi sebesar 0%.
- g. Responden Berdasarkan Fakultas  
Responden terbanyak berasal dari Fakultas Ilmu Komputer sebesar 57,5%, Fakultas Ekonomi sebesar 22,5%, Fakultas Bahasa dan Sastra sebesar 5%, Fakultas Psikologi sebesar 5%, dan Fakultas Teknik sebesar 10% persen

#### 4.2.2. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Pimpinan

Dari kuesioner yang disebarakan kepada responden mengenai tingkat komitmen pimpinan, terdapat empat buah faktor utama yang menentukan tingkat komitmen pimpinan, Semua faktor tersebut dilakukan pengukuran terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam mendukung pengembangan teknologi informasi dengan berpedoman pada interval yang ditetapkan pada tabel berikut:

Tingkat Komitmen	Interval
Tidak Baik (TB)	1,0 - 1,79
Kurang Baik (KB)	1,8 - 2,59
Cukup	2,6 - 3,39
Baik	3,4 - 4,19
Sangat Baik (SB)	4,2 - 5,0

Sumber: Hasil perhitungan



Gambar 4.1 Interval Variabel Tingkat Komitmen Pimpinan

Jarak interval (r) ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\text{Max} - n\text{Min}}{nR}$$

Dengan menggunakan rumus di atas dapat dihitung:

$$r = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,79 \cong 0,8$$

Jarak interval (range) yang didapat untuk menentukan skor tingkat kepuasan sebesar  $0,79 \cong 0,8$ .

Adapun rekapitulasi perhitungan terhadap faktor-faktor diatas dapat dilihat pada sebagai berikut :

Tabel 4.1. Distribusi frekuensi variabel tingkat komitmen

Faktor	Rata-Rata	Tingkat komitmen Pimpinan
Partispasi Kepemimpinan	3,39	Cukup
Latar Belakang Pimpinan	3,12	Cukup
Kondisi Organisaional	2,93	Cukup
Komitmen Pimpinan	3,03	Cukup

#### 4.2.3. Analisis Uji Validitas

Koefisien alpha atau *cronbach's alpha* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat reliabilitas atau konsistensi internal diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu instrument.

- 1). Analisis Uji Reliabilitas untuk Variabel Partispasi Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,875	15

- 2). Analisis Uji Reliabilitas untuk Variabel Latar Belakang

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,861	,865	12

- 3). Analisis Uji Reliabilitas untuk Variabel Kondisi Organisasional

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,798	,783	6

- 4). Analisis Uji Reliabilitas untuk Variabel Komitmen Pimpinan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,841	,849	8

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan untuk uji reliabilitas pada variabel latar belakang pimpinan, kondisi organisasional, partisipasi kepemimpinan dan tingkat komitmen pimpinan, sebagai berikut :

Tabel 4.2 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's alpha > 0,6	Keterangan
Partisipasi Kepemimpinan	0,875	Realible
Latar Belakang Pimpinan	0,865	Realible
Kondisi Organisasional	0,783	Realible
Komitmen Pimpinan	0,849	Realible

Sumber data primer yang diolah dengan komputer (program SPSS ver 12)

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel nilai *crombach's alpha* > 0.6 dan dinyatakan *reliable*.

#### 4.2.4. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier Berganda

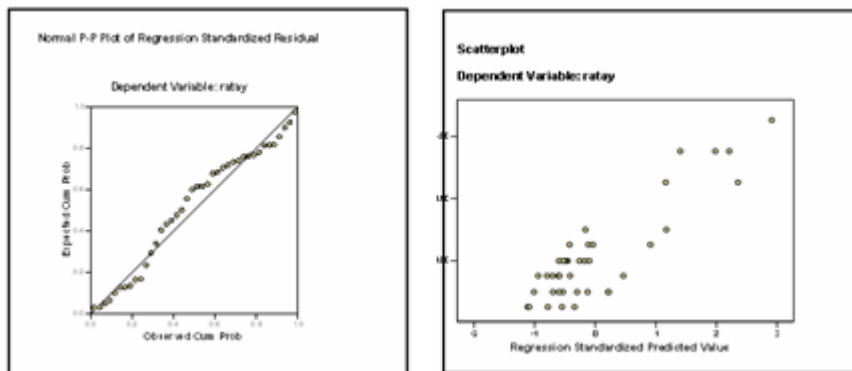
Dalam regresi linear berganda terdapat 3 (tiga) persyaratan uji analisis regresi majemuk yang harus dipenuhi yaitu;

##### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

##### b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan kepengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan tertentu.



Gambar 4.2. a. Uji Normalitas dan b. Uji Heterokedastisitas

##### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Dimana pengujian autokorelasi dapat dideteksi dari besarnya nilai Durbin Watson.

Tabel 4.3 Uji Autokorelasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,883(a)	,780	,761	,18884	,780	42,457	3	36	,000	1,622

a Predictors: (Constant), ratx3, ratax1, ratax2

b Dependent Variable: ratay

Sumber data primer yang diolah dengan komputer (program SPSS ver 12)

Dari hasil model summary dapat diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,622 dimana nilai DW diantara -2 sampai +2, maka tidak terjadi autokorelasi.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 12 memperlihatkan hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut ;

Tabel 4.4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)

Konstanta	B	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	-,025		-,084	,933	Berpengaruh terhadap model regresi
X1	,410	,373	3,029	,005	Signifikan
X2	,274	,286	2,150	,038	Signifikan
X3	,277	,340	3,193	,003	Signifikan
F Hitung	42,457				
Signifikasi	0,000				
R	0,883				
R <sup>2</sup>	0,780				

Sumber data primer yang diolah dengan komputer (program SPSS ver 12)

Berdasarkan Tabel 4.24, maka model regresi linear berganda tersebut dapat dianalisis berdasarkan koefisien- koefisiennya. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah :

$$Y = -0,025 + 0,410 X1 + 0,274 X2 + 0,277 X3$$

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

1. Jika variabel partisipasi kepemimpinan (X1) berubah maka komitmen pimpinan (Y) akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila partisipasi kepemimpinan meningkat, maka komitmen juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,410. Dan sebaliknya jika partisipasi kepemimpinan menurun, maka komitmen juga menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,410 dengan catatan X2 dan X3 tetap.
2. Jika variabel latar belakang pimpinan (X2) berubah maka tingkat komitmen juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan

yang searah. Apabila latar belakang meningkat, maka komitmen akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,274. Dan sebaliknya jika latar belakang menurun, maka tingkat komitmen akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,274. dengan catatan X1 dan X3 tetap.

3. Jika variabel kondisi organisasional (X3) berubah maka komitmen juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila kondisi organisasional meningkat, maka komitmen pimpinan akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0.277. Dan sebaliknya jika kondisi organisasional menurun, maka komitmen akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0.277. dengan catatan X1 dan X2 tetap.
4. Nilai konstanta sebesar -0.025 yang berarti apabila partisipasi dan latar belakang dan kondisi organisasional tetap atau tidak mengalami perubahan, maka ekspektasi sebesar nilai konstantanya yaitu -0.025
5. Dilihat dari nilai beta variabel partisipasi kepemimpinan (0.373), variabel latar belakang (0.286), variabel kondisi organisasional (0,340), maka variabel partisipasi kepemimpinan lebih besar pengaruhnya dibandingkan kondisi organisasional dan latar belakang pimpinan.

#### **4.2.5. Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi Berganda**

##### **1. Koefisien Determinasi Berganda**

Nilai koefisien penentu (determinasi) yang ditunjukkan oleh besarnya  $R^2 = 0,780$  menyatakan bahwa pada tingkat  $\alpha = 0,05$  pengaruh variabel partisipasi dan latar belakang dan kondisi organisasional terhadap komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi dilingkungan Universitas Bina Darma adalah sangat kuat dan signifikan karena angka tersebut positif dan jauh diatas 0,05. Hal ini juga menggambarkan bahwa 78,0% variasi perubahan komitmen pimpinan dapat dijelaskan oleh variasi variabel partisipasi dan latar belakang dan kondisi organisasional, sedangkan sisanya sebesar 22,0% dijelaskan oleh variabel lainnya.

##### **2. Koefisien Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi berganda ( $R$ ) = 0,883 menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara ketiga variabel bebas terhadap variabel tingkat komitmen ( $Y$ ) sebagai variabel tergantung.

#### **4.2.6. Pembuktian Hipotesis**

##### **1. Pembuktian hipotesis pertama (Uji F)**

Uji F – hitung ( $F_h$ ) atau ( $p < 0,05$ ) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel partisipasi, latar belakang dan kondisi organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi dilingkungan Universitas Bina Darma. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F$  hitung yang dihitung dengan  $F$  tabel. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka persamaan regresi dan koefisien korelasinya signifikan sehingga  $H_0$  ditolak



dan  $H_a$  diterima. Atau dapat pula dilihat dari *level of signifikan alpha* ( $\alpha$ ) = 0,05. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0, F_h < F_t$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional secara bersama-sama terhadap variabel tingkat komitmen pimpinan.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0, F_h \geq F_t$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional secara bersama-sama terhadap variabel tingkat komitmen pimpinan.

Dari data diatas dapat dianalisis dengan menghasilkan nilai sebagai berikut : Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linear antara partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan.

Dari hasil analisis diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

$p < 0,05$  dan  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variasi dari model regresi berhasil menerangkan pengaruh variasi variabel partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional secara keseluruhan terhadap tingkat komitmen pimpinan.

## 2. Pembuktian Hipotesis Kedua (Uji t)

Pengujian pengaruh secara parsial dari variabel partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma.

Pengujian pengaruh secara parsial dari partisipasi kepemimpinan terhadap tingkat komitmen pimpinan, variabel latar belakang pimpinan terhadap tingkat komitmen pimpinan dan variabel kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma

Hipotesis :

$H_0 : b_n = 0 ; t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$  atau ( $p > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel latar belakang pimpinan secara parsial terhadap variabel tingkat komitmen pimpinan.

$H_1 : b_n \neq 0 ; t - \text{hitung} \geq t - \text{tabel}$  atau ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel latar belakang pimpinan secara parsial terhadap variabel tingkat komitmen pimpinan. Dari data diatas dapat dianalisis dengan menghasilkan nilai sebagai berikut :

Nilai t hitung latar belakang pimpinan sebesar 2,150 dengan tingkat signifikan sebesar 0,038 ( $p < 0,05$ ) Maka menolak  $H_0$  atau dengan kata lain Hal ini menunjukkan, ada pengaruh yang signifikan antara

variabel latar belakang pimpinan terhadap tingkat komitmen pimpinan.

Dari hasil analisis diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :  
 $H_1 : b_n \neq 0 ; (p < 0,05)$ , dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel latar belakang pimpinan secara parsial terhadap variabel tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma

#### 4.2.7. Pembahasan

Pembahasan yang akan dilakukan berikut ini berdasarkan hasil analisis statistik korelasi parsial, hubungan korelasional dan korelasi regresi berganda linier, hasil penelitian terdahulu dan upaya pendalaman tiap variabel dengan menggunakan hasil analisis yang telah diolah dengan bantuan paket program *Statistical Program for Social Science (SPSS) For MS Windows Release 12* dan *Microsoft Excel 2003*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Idrus, M.S., dkk : 2000) bahwa model penelitian keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi dengan variabel yang diteliti partisipasi eksekutif, latar belakang eksekutif, kondisi organisasi, keterlibatan eksekutif dengan hipotesis kerja adalah tidak terbukti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis, bahwa variabel partisipasi eksekutif, latar belakang eksekutif dan kondisi organisasi tidak terbukti dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi.

Namun dengan data yang sama jika diuji dengan menggunakan model dari Jarvenpaa, peneliti menemukan bahwa keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kemajuan penggunaan teknologi informasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,558 dan signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . sementara variabel partisipasi eksekutif, variabel latar belakang eksekutif dan variabel kondisi organisasi tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kemajuan penggunaan teknologi informasi, melainkan menentukan tingginya tingkat keterlibatan eksekutif dalam pengelolaan teknologi informasi secara positif dengan koefisien pengaruh sebesar 0,652 dan signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,025$  untuk partisipasi eksekutif, koefisien pengaruh sebesar 0,297 dan signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,010$  untuk variabel latar belakang eksekutif dan koefisien pengaruh sebesar 0,284 dan signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,010$  untuk kondisi organisasi.

Dari penelitian terdahulu (Zulaikha, et.al., 2005), setelah data terkumpul, di analisis untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan alat analisis path. Untuk pengolahan data digunakan program Amosdraw (Arbuckle 1992). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi dan keterlibatan eksekutif dalam manajemen TI terhadap keprogresifan penggunaan teknologi informasi yang digunakan dalam perusahaan relatif terhadap pesaing adalah kurang signifikan. Demikain pula pengaruh latar belakang eksekutif dan kondisi

organisasional perusahaan terhadap keterlibatan eksekutif dalam manajemen TI juga kurang signifikan. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Namun pengaruh positif partisipasi eksekutif terhadap keterlibatan manajemen TI cukup signifikan.

Hasil penelitian mempunyai keterbatasan bila digunakan dalam estimasi dengan propabilitas yang maksimum (*maximum likelihood estimation*). Diharapkan penelitian yang akan datang dapat menguji bentuk dukungan eksekutif tersebut dengan jumlah sampel yang memadai dan memasukkan variabel-variabel yang belum terobservasi, sehingga dapat membuktikan apakah hasil penelitian ini merupakan anomaly atau memang menyanggah teori bahwa dukungan eksekutif mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap keprogresifan penggunaan teknologi sistem informasi.

**1. Pengaruh partisipasi kepemimpinan terhadap komitmen pimpinan**

Nilai t hitung partisipasi kepemimpinan sebesar 3,029 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ), maka menolak  $H_0$  atau dengan kata lain hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel partisipasi kepemimpinan terhadap tingkat komitmen pimpinan.

Pada dasarnya partisipasi kepemimpinan berhubungan erat dengan komitmen, kecenderungan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian dimana partisipasi kepemimpinan hasil keluaran dapat menentukan tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma..

**2. Pengaruh latar belakang pimpinan terhadap tingkat komitmen pimpinan.**

Nilai t hitung latar belakang pimpinan sebesar 2,150 dengan tingkat signifikan sebesar 0,038 ( $p < 0,05$ ) Maka menolak  $H_0$  atau dengan kata lain Hal ini menunjukkan, ada pengaruh yang signifikan antara variabel latar belakang pimpinan terhadap tingkat komitmen pimpinan. Kondisi ini mendukung dan sesuai dengan objek penelitian dimana variabel latar belakang pimpinan keluaran dapat meningkatkan tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma.

**3. Pengaruh kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan**

Nilai t hitung kondisi organisasional sebesar 3,193 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 ( $p < 0,05$ ) Maka menolak  $H_0$  atau dengan kata lain Hal ini menunjukkan, ada pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi organisasional terhadap variabel tingkat komitmen pimpinan. Kondisi ini cukup mendukung dan sesuai dengan objek penelitian dimana variabel kondisi organisasional cukup dapat meningkatkan tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma.

**4. Pengaruh antara partisipasi kepemimpinan ,latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional terhadap tingkat komitmen pimpinan.**

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linear antara partisipasi kepemimpinan dan latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional terhadap variabel tingkat komitmen pimpinan.

Berdasarkan hasil keseluruhan analisis statistik korelasional tersebut diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas partisipasi kepemimpinan (X1), latar belakang pimpinan (X2) dan kondisi organisasional (X3) dengan variabel tergantung tingkat komitmen pimpinan (Y).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara kondisi organisasional dengan tingkat komitmen pimpinan, partisipasi kepemimpinan dengan tingkat komitmen pimpinan dan antara latar belakang pimpinan dengan tingkat komitmen pimpinan.
2. Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara variabel partisipasi kepemimpinan, latar belakang pimpinan dan kondisi organisasional terhadap komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma.
3. Rencana tindakan dengan melakukan evaluasi kembali tingkat komitmen pimpinan terhadap seluruh kegiatan per-periode. Evaluasi komitmen/*Feed Back* ini dilaksanakan secara periodik dan menggunakan indikator tetap sehingga dapat memberikan gambaran tentang kegagalan dan keberhasilan evaluasi tingkat komitmen pimpinan.

### **5.2. Saran**

1. Kondisi organisasional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap tingkat komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi di Universitas Bina Darma, pimpinan diharapkan lebih memberikan perhatian khusus terhadap faktor ini dengan cara mengembangkan organisasi yang bercirikan informasi dalam penggunaan sistem informasi dan teknologi informasi, membudayakan penggunaan teknologi informasi dan sistem informasi untuk dosen, staf karyawan dan mahasiswa Karena dengan memberikan kondisi organisasional yang kuat dapat mendorong peningkatan manajemen teknologi informasi yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap lembaga.
2. Faktor partisipasi kepemimpinan harus ditingkatkan dengan melibatkan para pimpinan dalam setiap pengembangan teknologi informasi sebagai tim pendukung dan tim evaluasi, menjalin kerjasama dengan institusi lain sehingga komitmen pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi akan merasakan manfaat lebih yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen pimpinan itu sendiri.
3. Peninjauan kembali latar belakang pimpinan dengan cara menyusun aturan yang berhubungan dengan studi formal/informal, pengalaman dan pelatihan karena dari latar belakang ini akan mempengaruhi tingkat

keterlibatan psikologis pimpinan dalam pengembangan manajemen teknologi informasi

#### DAFTAR PUSTAKA

1. <http://e-psikologi.com/masalah/250702.htm>, “*Komitmen Organisasi*”, Drs. H. Zainuddin Sri Kuntjoro, MPsi, 15 Desember 2005.
2. <http://www.ilmukomputer.com/populer/dindin/dindin-sti.zip>, “*Mengenal Sistem Teknologi Informasi*”, Dindin Nugraha, 2003 15 Desember 2005.
3. <http://intranet/iso/>, “*Manual Mutu Universitas Bina Darma*”, 02 Januari 2006.
4. Idrus, M.S., Kertahadi, E.S. Astuti, “Keterlibatan Eksekutif (CEO) dalam Penegelolaan Teknologi Informasi, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol. 12, No.2, Agustus 2000
5. ISS-CUTS. 2004. “*Self Evaluation of Sub-Project Proposal (SE-SPP)*”. Universitas Bina Darma.
6. P. Robbins, Stephen. 2003. “*Perilaku Organisasi*”. Penerbit PT. INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta.
7. Pramesti, Getut. 2005. “*Mahir Menggunakan SPSS 13.0 dalam Rancangan Percobaan*”, Penerbit PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
8. Umar, Husein. 2003. “*Metode Riset Bisnis*”. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
9. Zulaikha, Tarmizi Achmad, Totok Dewayanto, Endang Kiswara, Noorhamid Ustadi “*Pengaruh Partisipasi, Latar Belakang Eksekutif dan Kondisi Organisasional Perusahaan Terhadap Keterlibatan Eksekutif Dalam Manajemen Teknologi Informasi*”, Fakultas Ekonomi/Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang