

ANALISIS PENGARUH PENGGUNA SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN PERSERO II PALEMBANG

Yeni Jantika Sari¹, Muhammad Nasir², Deni Erlansyah³
Jurusan Sistem informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Bina Darma
Jl.Ahmad Yani No.12 Palembang
Yenijantika17@gmail.com

Abstrak. Sistem informasi kepegawaian adalah sebuah sistem yang digunakan oleh PT Pelabuhan Persero II Palembang untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi waktu dalam pengimputan data, pangkat pegawai, pengolahan data informasi pegawai, pelaksanaan pemuktahiran data pegawai, pelaksanaan pengumpulan, penyimpanan dan pemeliharaan dan serta dokumentasi kepegawaian. Hal ini yang didasari oleh badan kepegawaian di pelabuhan sebagai suatu instansi pemerintahan yang menyajikan pelayanan dan penyediaan karyawan yang bertanggung jawab dan melaksanakan tugas maupun institusi lainnya di lingkungan pelabuhan kota Palembang Oleh karena itu, pegawai harus mengandalkan kemampuan dalam bekerja, loyalitas dalam bekerja sehingga dapat memberi karakter khusus badan kepegawaian dipelabuhan palembang. Hal tersebut menjadi satu perwujudan agar dapat menarik kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang terhadap pelayanan instansi pemerintah. Skripsi ini menjelaskan tentang hasil penelitian mengenai hubungan faktor-faktor yang menggunakan metode *unified of acceptance and use of technology* (UTAUT). Data dikumpulkan dari responden atau karyawan dari melalui penyebaran kuisioner sejumlah 79 eksemplar dengan cara mendistribusikannya secara langsung
Kata Kunci : Sistem Informasi Kepegawaian, UTAUT

I. Pendahuluan

Ilmu pengetahuan dan teknologi informasi saat ini berkembang dengan pesatnya, sehingga telah membawa perubahan hingga hampir semua aspek kehidupan manusia, termasuk cara untuk kebutuhan informasinya. Seperti berbagai permasalahan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan sistem informasi. Selain itu komputer kini dapat berfungsi lebih, dengan dukungan teknologi informasi untuk menunjang perusahaan dalam mengambil keputusan, dimana pertukaran dan penyimpanan data telah di dukung oleh salah satu komponen penting dari teknologi informasi yaitu *database* (basis data). Salah satu faktor kemajuan suatu perusahaan adalah didukungnya perusahaan tersebut oleh suatu sistem yang handal dan kokoh. Untuk membuat sistem dengan kriteria tersebut, diperlukan basis data sebagai pendukung sistem. Basis data merupakan sarana yang berfungsi sebagai tempat penyimpanan data dan juga dapat mengatur sistem penambahan data-data baru, menghapus, merubah data dan hubungan antar data-data yang disimpan. sehingga kapanpun dibutuhkan, perusahaan nanti akan lebih mudah dalam menggunakan data yang telah terstruktur dan sangat membantu perusahaan dalam melakukan kegiatan dan aktivitas seputar kepegawaian.

PT Pelindo II (persero) Palembang adalah sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang berdiri sejak tahun 1960 dan bergerak dibidang jasa pelabuhan yang berlokasi di jln Belinyu No.01 di Palembang. Saat ini PT Pelindo II memiliki 400 pegawai yang tersebar dalam 5 (lima) divisi meliputi divisi kepanduan, divisi perencanaan data pengendalian operasi, divisi terminal petikemas, divisi teknik sistem informasi, divisi keuangan, divisi sumber daya manusia, umum dan pengadaan dan satuan kerja. Salah satu bagian perusahaan yang memegang peranan penting tersebut adalah bidang kepegawaian, dimana pengembalian keputusan yang cepat dan tepat oleh pemegang kepentingan diharapkan dapat membawa perusahaan ke tingkat performans yang lebih tinggi, PT Pelabuhan saat ini mempunyai 121 pegawai tetap dan 246 pegawai tidak tetap.

Dalam memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia, badan kepegawaian di pelabuhan telah berusaha memberi perhatian pada permasalahan kerja pegawai serta terperinci untuk mencari cara yang tepat menyelesaikannya. Berorientasi kepada pegawai dan hasil yang akan dicapai, menciptakan kerja yang nyaman agar pegawai agresif dalam bekerja, serta menjaga mempertahankan stabilitas kerja pegawai. Upaya lain juga dilakukan badan kepegawaian pelabuhan Palembang diantaranya membekali pegawainya dengan mengadakan seminar, mengikutsertakan pegawai pada program-program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan setiap tahunnya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja dan fasilitas kerja, kemandirian, komitmen dalam bekerja, serta meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Hal ini yang didasari oleh badan kepegawaian di pelabuhan sebagai suatu instansi pemerintahan yang menyajikan pelayanan dan penyediaan pegawai yang bertanggung jawab dan melaksanakan tugas maupun institusi lainnya di lingkungan pelabuhan kota Palembang. Sebagai unsur pelaksana, badan kepegawaian pelabuhan kota Palembang telah memiliki sistem informasi pegawai (SIMPEG) dalam rangka meningkatkan administrasi kenaikan pangkat pegawai, pengolahan data informasi pegawai, pelaksanaan pemuktahiran data pegawai, pelaksanaan pengumpulan, penyimpanan dan pemeliharaan dan serta dokumentasi kepegawaian.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Pelabuhan Indonesia II Persero (Indonesia *port Corporation*) Palembang yang berjudul **“Analisis Pengaruh pengguna Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Persero II Palembang Menggunakan UTAUT”**

II. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono : 2006).

2.1 Metode Pengumpulan Data

adapaun metode pengumpulan data penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Wawancara

peneliti mengumpulkan data dengan cara tanya jawab dan dialog secara langsung kepada pihak karyawan untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan yaitu data absensi, pengangkatan kerja karyawan

b. **Kepustakaan**

Mengumpulkan data dengan cara mencari dan mempelajari data-data dari buku-buku ataupun dari referensi lain yang berhubungan dengan penulisan laporan penelitian proposal. Buku yang digunakan peneliti sebagai referensi, adapun metode yang digunakan peneliti dalam merancang dan mengembangkan dapat dilihat pada daftar pustaka.

c. **Pengamatan**

Penulis melakukan penelitian dengan cara mengadakan pengamatan pada badan kepegawaian di pelabuhan mengenai proses pengolahan data pegawai dengan tujuan agar dapat mengetahui semua informasi yang dianggap penting untuk dijadikan bahan masukan dalam menganalisis sistem informasi kepegawaian pada pelabuhan.

d. **Buat kuisisioner**

Merupakan metode pengolahan data dengan cara membuat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.

2.2 Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut: Sugiyanto (2010)

a. **Pemberian skor (Scoring)**

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban pernyataan kuisisioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pernyataan kuisisioner dengan memberi tanda sialng (v) pada jawaban yang telah disediakan dengan lima kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert. Skor yang diberikan pada tiap-tiap pernyataan adalah sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (ST)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

b. **Uji kuisisioner**

Kuisisioner dilakukan dengan cara menghitung jumlah jawaban responden dan menggunakan aplikasi spss.

III. Hasil Penelitian

3.1 Uji Normalitas

Merupakan uji untuk melihat apakah ini residual normal atau tidak. Model regresi baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi pada residualnyadan uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji skewness dan kurtosis atau uji kolmogrov

swinov. Dan hasil yang di uji adalah variabel *performance expectance*, *effort expectance*, *sosial influence*, *facilitating conditions*, dan kinerja karyawan.

Tabel 3.1 hasil uji normalitas

		PE	EE	SI	FC	Y
N		79	79	79	79	79
Normal Parameters ^a	Mean	27.3291	15.5823	14.8734	15.2405	12.5443
	Std. Deviation	2.38436	1.36445	1.54726	1.96257	1.17449
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.177	.153	.195	.185
	Positive	.098	.117	.126	.114	.185
	Negative	-.141	-.177	-.153	-.195	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256	1.575	1.359	1.731	1.643
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085	.014	.050	.050	.060

a. Test distributions is Normal

Apabila signifikan $>0,5$ maka hasil dikatakan normal. Kesimpulan uji hasil uji normalitas diatas adalah $0,085 > 0,05$ berarti data yang dihasilkan terdistribusi dengan normal.

3.2 Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T (uji koefisien regresi secara parisal) digunakan untuk mengetahui apakah secara parisal *performance expectancy*, *social influence*, *effort expectancy*, *pacilitating conditions*, berhubungan secara signifikasi atau tidak terhadap kinerja karyawan. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

a. Variabel *performance expectancy*

Tabel 3.2 hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.224	1.396		13.053	.000
	PE	-.208	.051	-.422	-4.083	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai T merupakan pengujian apakah ada hubungan antara variabel *performance expectancy*, teradap kinerja karyawan. Kriteria pengujian ini berdasarkan signifikansi antara lain :

a. Jika signifikansi >0.05 maka H_0 diterima

b. Jika signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak

Pengujian berhubungan secara varisal dari variabel *Performance Expectancy* terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat dianalisis dengan menghasilkan nilai sebagai berikut : Nilai t hitung sebesar -4.083 dengan tingkat signifikansi sebesar >0.05 ($0.00 > 0.05$) maka H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *performance expentancy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel *effort expectancy*

Tabel 3.3 hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.621	1.529		8.907	.000
	EE	-.069	.098	-.080	-.707	.482

a. Dependent Variable: Y

Pengujian berhubungan secara parsial dari variabel *Effort Expectancy* terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat dianalisis dengan menghasilkan nilai sebagai berikut : Nilai t hitung sebesar $-.707$ dengan tingkat signifikansi sebesar >0.05 ($0.482 > 0.05$) maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *effort expentancy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel *social influence*

Tabel 33 hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.881	1.257		7.861	.000
	SI	.179	.084	.236	2.130	.036

Pengujian berhubungan secara parsial dari variabel *Social Influence* terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat dianalisis dengan menghasilkan nilai sebagai berikut : Nilai t hitung sebesar 2.130 dengan tingkat signifikansi sebesar >0.05 ($0.36 > 0.05$) maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *social influence* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Variabel *facilitating condition*

Tabel 3.4 hasil uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.830	1.037	13.331	.000
	FC	-.084	.068	-.141	.215

a. Dependent Variable: Y

Pengujian berhubungan secara parsial dari variabel *Facilitating Conditions* terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat dianalisis dengan menghasilkan nilai sebagai berikut : Nilai t hitung sebesar -1249 dengan tingkat signifikansi sebesar >0.05 ($0.215 > 0.05$) maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa *facilitating conditions* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang telah dilakukan serta sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka di ambil kesimpulan hal-hal sebagai berikut

1. Pengukuran pengaruh pengguna sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja karyawan menggunakan metode UTAUT (*Unified theory of acceptance and use of technology*) yang menggunakan 22 item pertanyaan yang didasarkan pada variabel *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, *facilitating condition*, kinerja karyawan.
2. Berdaarkan uji T maka dapat diketahui bahwa dari hasil perhitungan data yang dilakukan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS menunjukkan bahwa *Performance Expectancy* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($\text{sig} < 0,05$). Sedangkan *Effort Expectancy*, *Sosial influence*, *facilitating* tidak memiliki hubungan yang signifikansi terhadap kinerja karyawan Karena nilai yang didapat lebih $>0,05$
3. Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh fakta bahwa *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *Sosial Influence*, *Fasilitating Conditions* secara bersama memberikan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. Daftar Rujukan

- Sugiyanto 2010, *Metode Penelitian Bisnis untuk pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto 2013, *Metode Penelitian Bisnis untuk pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto 2013, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta.
- Sugiyono, Dr. 2006, *meode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* Jakarta.