

ANALISIS PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN OTOMATISASI SISTEM INFORMASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Muhammad Nasir

Dosen Universitas Bina Darma, Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12, Palembang
Pos-el : nasir@mail.binadarma.ac.id

Abstract : This research contains a review of the use of information technology and automation of information systems analysis of the effects on the performance of human resources. The results of this research is expected to benefit providing information and evidence regarding the effect empiris use of information technology and automation of information systems on the performance of human resources that are useful for organizations to determine the appropriate resources in the future . The results of processing data obtained using the SPSS regression equation : $Y = 1.159 + 0.229X_1 + 0.490X_2$. Coefficient of determination of 0.526 indicates that a variable proportion of the variation of information technology and information systems in the model simultaneously affect the performance variables of human resources at 52.6% and balance of 47.4% influenced by other factors outside of the research model.

Keywords: *information technology, information system, performance HRD*

Abstrak Penelitian ini berisi tentang kajian penggunaan teknologi informasi serta otomatisasi sistem informasi yang dianalisis mengenai pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan informasi dan bukti empiris mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi dan otomatisasi sistem informasi dan terhadap kinerja sumber daya manusia yang berguna bagi organisasi untuk menentukan sumber daya yang tepat di masa yang akan datang. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 1,159 + 0,229 X_1 + 0,490 X_2$ dan koefisien determinasi sebesar 0,526 menunjukkan bahwa proporsi variasi variabel teknologi informasi dan sistem informasi dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci : Teknologi Informasi, Sistem Informasi, Kinerja SDM

1 Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi mengakibatkan perubahan yang sangat berarti di berbagai aspek kehidupan manusia. Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi ini telah mengubah pemikiran baru di masyarakat, peran ilmu pengetahuan sangatlah menonjol yang menuntut sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi dalam mengikuti perkembangan teknologi dan informasi. Sehingga tidak terjadi ketimpangan

antara perkembangan ilmu pengetahuan yang didukung perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan kemampuan Sumber Daya Manusia yang ada.

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi memberikan inovasi baru di berbagai bidang kehidupan manusia. Inovasi adalah suatu kumpulan teknologi dan ilmu pengetahuan yang ada untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Banyak faktor yang diperlukan untuk menciptakan suatu inovasi antara lain adalah pengetahuan - pengetahuan yang dipadukan

dalam suatu cara yang unik untuk memperoleh keuntungan diseluruh produk dan proses yang ada. Inovasi dapat meliputi inovasi bidang teknologi, Inovasi bidang ekonomi, inovasi organisasi yang saat ini banyak dilakukan perusahaan-perusahaan untuk menambah keunggulan mereka sehingga lebih kompetitif.

Dampak dari inovasi dibidang teknologi adalah terciptanya otomatisasi di berbagai kegiatan organisasi. Inovasi di bidang teknologi menciptakan otomatisasi yang dapat memberikan perbaikan kualitas jangka panjang dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan di dalam perusahaan. Untuk melakukan sistem otomatisasi dalam perusahaan, penggunaan teknologi bagi karyawan sangat diperlukan untuk tercapainya keberhasilan otomatisasi sebagai salah satu inovasi di bidang teknologi didalam organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman, suatu organisasi memiliki keinginan untuk ikut berkembang sehingga dapat tercapai kinerja organisasi yang optimal. Saat ini suatu organisasi atau perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan dan menerapkan strategi inovasi yang handal. Salah satu startegi inovasi yang paling dominan saat ini adalah iniovasi teknonogi dibidang komputerisasi yang dapat di manfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi melalui penghematan waktu, biaya dan tenaga yang dapat dilaksanakan dalam jangka waktu yang lama. Inovasi dibidang teknologi yang selalu berkembang dengan pesat dapat memacu seorang pekerja di suatu organisasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya di segala bidang agar dapat terus

survive dalam organisasi. Hal ini sangat baik, karena dapat mendorong seorang karyawan untuk terus mengembangkan dirinya agar tidak tertinggal dengan kemajuan zaman, sehingga akan mendorong organisai untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan berkualitas.

Penggunaan teknologi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Patisipasi Karyawan akan menjadi penting karena dapat membangun hubungan interpersonal sehingga terjalin hubungan saling mempercayai antara manajemen dan karyawan. Hubungan ini dapat mengarah pada perbaikan yang berkesinambungan dalam bidang kualitas, produktivitas, teknologi dan pelayanan kepada pelanggan.

Sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuannya baik tujuan finansial, sosial maupun budaya tanpa adanya manajemen yang baik. Oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan harus dapat melihat kemampuan karyawan secara individual maupun berkelompok dan mengetahui sasaran organisasi yang efektif. Faktor pendidikan, jabatan, pekerjaan, sikap, hubungan dengan orang lain dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja manajemen organisasi. Semua ini terkait dengan adanya penggunaan teknologi informasi, penerapan sistem manajemen mutu dan budaya organisasi di dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi dan otomatisasi sistem informasi, terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian emperis yang akan dilakukan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam

memberikan informasi dan bukti empiris mengenai pengaruh penggunaan teknologi dan otomatisasi sistem informasi dan terhadap kinerja sumber daya manusia yang berguna bagi organisasi untuk menentukan sumber daya yang tepat di masa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi mengenai sejauh mana dampak penggunaan teknologi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat menciptakan kondisi yang memberikan kepuasan kerja melalui inovasi teknologi dan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu karyawan lebih berpartisipasi dalam penggunaan teknologi. Selain itu penelitian ini juga dapat memberikan informasi tentang sejauh mana dampak pelaksanaan otomatisasi Sistem Informasi terhadap Kinerja sumber daya manusia, sehingga dapat di ketahui apakah pelaksanaan otomatisasi sistem informasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kemajuan di dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan terhadap kinerja sumber daya manusia dalam organisasi melalui inovasi di bidang teknologi dan informasi.

Technology Acceptance Model (TAM) dikembangkan oleh Davis (1989) dengan bersandar pada *Theory of Reasoned Action (TRA)*. TAM berfokus pada sikap terhadap pemakai teknologi informasi, dimana pemakai mengembangkan berdasarkan persepsi manfaat dan kemudahan dalam pemakaian teknologi informasi. Sasaran dari TAM adalah untuk menyediakan sebuah penjelasan dari faktor-faktor penentu penerimaan komputer secara umum. Tujuan inti dari TAM adalah untuk menyediakan sebuah gambaran yang mendasari

pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap kepercayaan internal, sikap dan tujuan. TAM diformulasikan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang mendasar.

Sama dengan TRA, TAM mempostulatkan bahwa penggunaan komputer ditentukan oleh tujuan perilaku, namun perbedaannya adalah bahwa tujuan perilaku ditinjau secara bersama-sama ditentukan oleh sikap individu terhadap penggunaan sistem dan perasaan kegunaan. Hubungan antara penggunaan sistem dan tujuan perilaku yang digambarkan dalam TAM menunjukkan secara tidak langsung bentuk-bentuk tujuan individu untuk melakukan tindakan yang positif. Hubungan antara perasaan kegunaan dan tujuan perilaku didasarkan pada ide bahwa dalam penyusunan organisasi, orang-orang membentuk tujuan-tujuan terhadap perilakunya yang diyakini akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena kinerja yang meningkat merupakan instrumen untuk mencapai berbagai reward yang terletak di luar pekerjaan itu sendiri, seperti peningkatan gaji dan promosi

Menurut Davis dalam Ramdhani (2008) perilaku menggunakan IT diawali oleh adanya persepsi mengenai manfaat (*usefulness*) dan persepsi mengenai kemudahan menggunakan IT (*ease of use*). Kedua komponen ini bila dikaitkan dengan TRA adalah bagian dari *Belief*. Davis mendefinisikan persepsi mengenai kegunaan (*usefulness*) ini berdasarkan definisi dari Technology kata *useful* yaitu *capable of being used advantageously*, atau dapat digunakan untuk tujuan yang menguntungkan.

2. Metodologi Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Bina Darma yang beralamat di jalan Jenderal Ahmad Yani No. 12 Palembang. Waktu penelitian dimulai pada bulan September 2011 sampai dengan bulan Januari 2012

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dari penelitian ini adalah dosen yang mengajar di Universitas Bina Darma serta karyawan dari beberapa unit kerja yang ada di lingkungan Universitas Bina Darma yang dalam melaksanakan pekerjaannya menggunakan teknologi informasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana dengan jumlah 50 orang responden.

2.3. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh penggunaan teknologi dan otomatisasi Sistem Informasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda survei, yaitu metoda pengumpulan data primer melalui komunikasi tertulis dengan responden sebagai sampel individual yang representatif. Survei dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan secara cepat, tidak mahal, efisien dan akurat (Sekaran, 1992).

Adapun tahapan penelitian ini meliputi :
1) Tahap Persiapan yang terdiri dari aktifitas

menentukan sampel penelitian yang terdiri dari dosen dan karyawan yang ada di lingkungan Universitas Bina Darma Palembang, membuat kuisioner. yang memiliki skala 1 sampai 5 2). Tahap Pelaksanaan membagikan kuisioner atau angket, untuk diisi oleh Dosen dan Karyawan. Kuisioner yang dibagikan bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *Penggunaan Teknologi (X1)* dan *Otomatisasi Sistem Informasi (X2)*. Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Sumber Daya Manusia (Y). Penelitian ini ingin melihat pengaruh X1 secara parsial terhadap Y, pengaruh X2 secara parsial terhadap Y dan pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y serta Besarnya hubungan didasarkan kepada koefisien korelasi. 3). Tahap Penyusunan Laporan yang meliputi analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 17 penyusunan laporan.

2.4. Definisi Operasional

Definisi operasional sering dijelaskan sebagai suatu spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur variabel. Definisi operasional akan mampu menjelaskan suatu fenomena secara tepat. Tabel berikut menjelaskan tentang operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Skala
<i>Penggunaan Teknologi Informasi (X1)</i>	- Kemudahan - Kebermanfaatan - Akses - Interaksi - ketersediaan	Interval
<i>Otomatisasi Sistem</i>	- efisiensi - efektifitas	Interval

<i>Informasi (X2)</i>	- ketepatan waktu - kedisiplinan - kinerja sistem - kreatifitas	
Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)	- kualitas dan kuantitas - kerjasama - kinerja - tanggung jawab - inisiatif - pengambilan keputusan - komunikasi - produktifitas - kepuasan kerja	Interval

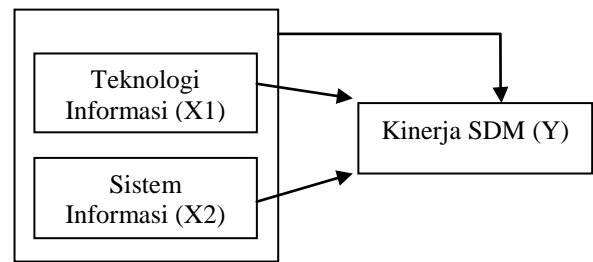
2.5. Metode Analisis

Uji yang dilakukan antara lain (1) uji validitas ditujukan untuk menguji sejauhmana alat ukur yang berupa kuisisioner dapat mengukur apa yang hendak diukur. (2) Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih, (3) Uji regresi linier berganda dan (4) uji korelasi.

2.6. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang penulis uraikan disini disesuaikan dengan metode TAM yang penulis gunakan, dimana metode TAM berfokus pada sikap terhadap pemakai teknologi informasi serta kemudahan dalam pemakaian teknologi informasi tersebut. Serta bagaimana keterkaitan dengan sistem informasi yang sudah diotomatisasi yang digunakan oleh institusi Universitas Bina Darma. Hubungan antara penggunaan teknologi informasi dan otomatisasi sistem informasi tersebut perlu diketahui apakah berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi dan otomatisasi sistem informasi terhadap kinerja sumber daya

manusia penulis sajikan pada kerangka penelitian berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Hasil

3.1. Deskripsi Responden

Deskripsi data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan objek penelitian. Responden pada penelitian ini digambarkan melalui status pekerjaan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman menggunakan komputer.

Tabel 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Dosen	30	60
2	Karyawan	20	40
Jumlah		50	100

Sumber: Penelitian Lapangan data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 30 orang responden atau sebesar 60% berstatus sebagai dosen, sedangkan sisanya 20 orang atau sebesar 40% adalah karyawan.

Selanjutnya komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	15	30
2	Perempuan	35	70
Jumlah		50	100

Sumber: Penelitian Lapangan data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden atau sebesar 30% berjenis kelamin laki - laki, sedangkan sisanya 35 orang atau sebesar 70% adalah perempuan.

Tabel 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0 ≤ 5 Thn	17	34
2	6 ≤ 10 Thn	22	44
3	Diatas 10 thn	11	22
Jumlah		50	100

Sumber: Penelitian Lapangan data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 17 orang responden atau sebesar 34% telah bekerja antara 0 sampai 5 tahun, sebanyak 22 orang atau sebesar 44% telah bekerja antara 6 sampai 10 tahun sedangkan sisanya sebanyak 11 orang atau sebesar 22% telah bekerja di atas 10 tahun.

3.2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Dalam melakukan analisis terhadap variabel penelitian, peneliti mengambil skor dari jawaban responden untuk masing-masing variabel, kemudian membuat perhitungan persentase dari skor masing-masing variabel. Dari proses tersebut, dengan berdasarkan hasil pengumpulan data menggunakan kuisioner, tabel-tabel berikut merupakan rekapitulasi jawaban responden dari variabel-variabel yang diteliti:

Berdasarkan jawaban responden lalu dilakukan tabulasi data didapat hasil mengenai teknologi informasi seperti yang diuraikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 5

Deskripsi Frekuensi Variabel TI

Skor	Interval	Frekuensi	Presentase
STS	1-1.8	0	0
TS	1.9-2.6	6	1,71
RR	2.7-3.4	28	8,00
S	3.5-4.1	182	52,00
SS	4.2-5.0	134	38,29
Total		350	100

Sumber: Penelitian lapangan data diolah (2011)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui jawaban responden untuk variabel teknologi informasi sebesar 38% responden menyatakan sangat setuju, 52% responden menyatakan setuju; 8% responden menyatakan ragu – ragu dan 1,71% menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan, responden berpendapat bahwa teknologi informasi yang ada di Universitas Bina Darma Palembang sudah berjalan dengan baik, namun harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan lagi.

3.3. Rekapitulasi Variabel Sistem Informasi

Berdasarkan hasil jawaban responden didapat jawaban mengenai sistem informasi yang diuraikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 6

Deskripsi Frekuensi Variabel Sistem Informasi

Skor	Interval	Frekuensi	Presentase
STS	1-1.8	0	0
TS	1.9-2.6	5	0
RR	2.7-3.4	38	10,00
S	3.5-4.1	322	62,00
SS	4.2-5.0	135	28,00
Total		500	100

Sumber: diolah dari data Lampiran 2

Berdasarkan Tabel di atas diketahui jawaban responden sebesar 28% responden menyatakan sangat setuju; 62% responden menyatakan setuju; 10% responden menyatakan ragu – ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan bahwa, responden berpendapat sistem informasi yang ada di Universitas Bina Darma sudah baik, namun hal ini harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan lagi.

3.4. Rekapitulasi Variabel Kinerja Sumber

Daya Manusia

Berdasarkan hasil jawaban responden didapat jawaban mengenai kinerja Sumber Daya Manusia yang ada di Universitas Bina Darma Palembang seperti yang diuraikan pada Tabel 4.6

Tabel 7

Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja SDM

Skor	Interval	Frekuensi	Presentase
STS	1-1.8	0	0
TS	1.9-2.6	2	0,40
RR	2.7-3.4	31	6,20
S	3.5-4.1	342	68,40
SS	4.2-5.0	125	25,00
Total		500	100

Sumber: diolah dari data Lampiran 2

Berdasarkan tabel di atas diketahui jawaban responden sebesar 25,00% responden menyatakan sangat setuju; 68,40% responden menyatakan setuju; 6,20% responden menyatakan ragu-ragu; 0,40% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan, responden berpendapat bahwa kinerja Sumber Daya Manusia Universitas Bina Darma sudah baik, namun harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan lagi.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuisisioner disebar, terlebih dahulu peneliti akan menguji validitas dan reliabilitas kuisisioner tersebut, kemudian jika dari hasil uji tersebut diketahui bahwa semua instrumen penelitian semuanya sudah valid dan reliabel maka penelitian ini dapat dilanjutkan.

Untuk itu dibawah ini akan dijelaskan mengenai perhitungan uji validitas dan reliabilitas yang akan diuraikan sebagai berikut.

3.5.1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel penelitian yaitu teknologi informasi, sistem informasi dan sumber daya manusia sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item-Total Statistics				
Pernyataan	Teknologi Informasi	Sistem Informasi	Kinerja SDM	Ket
1	.598	.791	.622	Valid
2	.598	.657	.443	Valid
3	.552	.591	.688	Valid
4	.317	.431	.372	Valid
5	.598	.791	.511	Valid
6	.410	.669	.379	Valid
7	.401	.456	.559	Valid
8	-	.591	.372	Valid
9	-	.548	.622	Valid
10	-	.657	.443	Valid

Sumber: diolah dari data SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas di atas diketahui bahwa semua hasil pengujian untuk semua variabel penelitian diperoleh hasil valid dikarenakan nilai *corrected item total correlation* semuanya lebih besar dari nilai 0,30. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data

variabel teknologi informasi, sistem informasi dan kinerja sumber daya manusia yang diperoleh mempunyai nilai yang valid.

3.5.2. Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas data yang diperoleh, dilihat dari nilai *cronbach Alpha* setiap variabel yang dibandingkan dengan nilai koefisien yang telah ditetapkan. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk variabel teknologi informasi sebesar 0,741, sistem informasi sebesar 0,872, dan kinerja sumber daya manusia sebesar 0,803. Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu variabel teknologi informasi, sistem informasi dan kinerja sumber daya manusia memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6.

3.6. Pengujian Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil yang dapat diuraikan sebagai berikut:

3.6.1. Uji F

Untuk melihat apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent, peneliti menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan nilai alpha yang ditetapkan sebesar 0,05.

Tabel 9
Hasil uji F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1.937	2	.969	26.121	.000 ^a
	Residual	1.743	97	.037		
	Total	3.680	99			

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi, Teknologi Informasi
a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi F yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Teknologi Informasi (X_1) dan Sistem Informasi (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada taraf keyakinan 99%. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima.

3.6.2. Uji t

Untuk melihat apakah variabel independent secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent, peneliti menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha yang ditetapkan sebesar 0,05. Berikut ini disajikan hasil perhitungannya.

Tabel 10
Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.159	.433		2.678	.010
	Teknologi Informasi	.229	.125	.242	3.831	.003
	Sistem Informasi	.490	.490	.545	4.132	.000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai konstanta sebesar 1,159; teknologi informasi (X_1) sebesar 0,229 dan sistem informasi (X_2) sebesar 0,490.

Dari sini diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,159 + 0,229 X_1 + 0,490 X_2$$

Hal ini berarti bahwa konstanta (a) = 1,159 artinya tanpa adanya teknologi informasi dan sistem informasi, maka kinerja sumber daya manusia jika dinilai hanya sebesar 1,159. Koefisien regresi (X_1) = 0,229 artinya apabila teknologi informasi lebih ditingkatkan (meningkat 1 skor) maka kinerja sumber daya manusia akan lebih meningkat (meningkat 0,229) dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kemudian Koefisien regresi (X_2) = 0,490 artinya apabila sistem informasi lebih ditingkatkan (meningkat 1 skor) maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat sebesar 0,490 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan Tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikansi t yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari level signifikansi 0,05; hal ini berarti bahwa variabel teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan Tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikansi t yang diperoleh untuk variabel sistem informasi sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05; hal ini berarti bahwa variabel sistem informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

3.6.3. Uji R dan Uji R²

Untuk melihat seberapa erat hubungan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, peneliti menggunakan uji R.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar variabel *independent* mempengaruhi *variable dependent* digunakan uji R². Berikut ini disajikan hasil perhitungannya.

Tabel 11

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 ^a	.526	.506	.19256	2.275
a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi, Teknologi Informasi					
b. Dependent Variable: Kinerja SDM					

Sumber: lampiran 2 (data di olah)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara teknologi informasi (X_1) dan sistem informasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja sumber daya manusia (Y). Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa proporsi variasi variabel teknologi informasi dan sistem informasi dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05; hal ini berarti bahwa variabel teknologi informasi (X_1) dan sistem informasi (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

sumber daya manusia Universitas Bina Darma Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara teknologi informasi (X_1) dan sistem informasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja sumber daya manusia (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa proporsi variasi variabel teknologi informasi dan sistem informasi dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara umum untuk variabel kinerja diketahui rata – rata jawaban responden sebesar 25,50% responden menyatakan sangat setuju; 68,40% responden menyatakan setuju; 5,80% responden menyatakan ragu-ragu; 0,30% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan, responden berpendapat bahwa kinerja Sumber Daya Manusia Universitas Bina Darma sudah baik, namun harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan lagi.

Jika diuraikan untuk setiap pernyataan, maka diperoleh rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 38% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan “Penggunaan Teknologi Informasi dan sistem informasi sumber daya manusia memperbaiki sistem evaluasi kinerja karyawan secara efektif”. Hal ini menjelaskan bahwa dengan penggunaan teknologi informasi dan sistem informasi sumber daya manusia dapat

memperbaiki sistem evaluasi kinerja karyawan secara efektif.

Berikutnya diperoleh jawaban responden sebesar 36% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan “Bekerja menggunakan Teknologi Informasi dan sistem informasi mendukung pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban”. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai merasa jika bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan sistem informasi sangat membantu mereka dalam pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan sehingga penyelesaian tugas dapat dilakukan sesuai dengan tanggung jawab.

Selanjutnya diperoleh jawaban responden sebesar 30% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan “Sikap kenyamanan kerja dengan penggunaan Teknologi Informasi dan sistem informasi sumber daya manusia karena desain antarmuka (*interface*) portal sistem informasi tidak sulit”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan penggunaan teknologi informasi dan sistem informasi karena adanya desain antarmuka portal sistem informasi yang tidak sulit atau mudah dipahami.

Berikutnya diperoleh rata – rata jawaban responden sebesar 2% dengan kategori sangat tidak setuju untuk pernyataan “Karyawan menunjukkan sikap kognitif atau persepsi bahwa Teknologi Informasi dan sistem informasi sumber daya manusia mendukung produktifitas perusahaan”. Hal ini mencerminkan bahwa masih ada pegawai yang belum dapat menggunakan teknologi informasi dan sistem informasi sehingga dengan adanya teknologi

informasi dan sistem informasi tersebut tidak memberikan manfaat bagi pegawai tersebut.

Penilaian kinerja dilakukan terhadap pegawai sejak diterima bekerja. penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, dan penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Tujuan penilaian kinerja menurut Aditama (2003:115):

1. Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
2. Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
3. Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan kemampuannya.
4. Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Sedangkan ahli lain Ruky (2004, 20) menyatakan ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja seperti dapat dilihat dalam daftar dibawah ini:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok. sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber

daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi lain karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.
5. Menyediakan alat sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada padanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2002) dimana hasil penelitiannya diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai signifikansi t yang diperoleh untuk variabel teknologi informasi sebesar 0,003 lebih

kecil dari level signifikansi 0,05, hal ini berarti bahwa variabel teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima.

Secara umum berdasarkan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel teknologi informasi sebesar 38% responden menyatakan sangat setuju, 52% responden menyatakan setuju; 8% responden menyatakan ragu – ragu dan 1,71% menyatakan tidak setuju serta tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan, responden berpendapat bahwa teknologi informasi yang ada di Universitas Bina Darma Palembang sudah berjalan dengan baik, namun harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan lagi.

Pada variabel teknologi informasi diperoleh jawaban responden tertinggi sebesar 52% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan ” Teknologi informasi yang tersedia seperti layanan internet, infrastruktur komputer, media komunikasi, sudah memadai dalam membantu pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwa untuk setiap teknologi informasi yang tersedia bagi pegawai sudah memadai dalam membantu pekerjaan mereka.

Kemudian diperoleh jawaban responden sebesar 52% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan “Teknologi informasi yang tersedia sudah mendukung sistem informasi yang digunakan dalam penyampaian informasi dan mendukung pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai merasa bahwa teknologi informasi yang ada telah mendukung sistem informasi yang digunakan dalam penyampaian informasi sesama pegawai atau mahasiswa dan

sangat mendukung dalam proses belajar mengajar.

Selanjutnya diperoleh jawaban responden sebesar 46% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan “Universitas Bina Darma mendorong pemanfaatan Teknologi informasi dalam proses pelaksanaan pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai merasa Universitas Bina Darma telah mendorong para pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar seperti penyediaan fasilitas elearning dan infocus.

Kemudian diperoleh jawaban responden sebesar 12% dengan kategori tidak setuju untuk pernyataan “Orang-orang disekitar saya mempengaruhi perilaku saya dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam proses bekerja”. Hal ini menjelaskan bahwa dalam pemanfaatan teknologi ada beberapa pegawai yang merasa bahwa mereka tidak dipengaruhi oleh rekan kerja mereka dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam bekerja, pegawai tersebut merasa bahwa mereka memang benar – benar membutuhkan teknologi informasi tersebut karena dapat memperlancar proses belajar mengajar dikelas.

4.3. Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai signifikansi t yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05; hal ini berarti bahwa variabel sistem informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Kemudian jika dilihat berdasarkan jawaban responden sebesar 27% responden menyatakan sangat setuju; 64,40% responden menyatakan setuju; 7,60% responden menyatakan ragu – ragu; 1,00% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan bahwa, responden berpendapat sistem informasi yang ada di Universitas Bina Darma sudah baik, namun hal ini harus tetap dipertahankan dan selalu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban diperoleh jawaban responden sebesar 48% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan "Tingginya pemanfaatan sistem informasi sangat didukung dengan tingkat peranan sistem tersebut untuk membantu karyawan menjalankan serangkaian tugas-tugasnya". Hal ini menjelaskan bahwa pegawai merasa pemanfaatan teknologi informasi saat ini sudah sangat tinggi, namun hal tersebut tidak menjadi permasalahan karena telah didukung oleh tingkat peranan sistem tersebut dalam rangka membantu pegawai menjalankan tugas – tugasnya.

Kemudian diperoleh jawaban responden diperoleh nilai sebesar 44% dengan kategori sangat setuju untuk pernyataan "Menggunakan sistem informasi sumber daya manusia memudahkan pekerjaan". Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai merasa dengan menggunakan sistem informasi sangat memudahkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya diperoleh jawaban responden sebesar 4% untuk kategori tidak setuju untuk pernyataan "Penggunaan sistem informasi , seperti absensi, SIA kademik, e-learning, HRIS,

SIKeuangan, dapat meningkatkan kedisiplinan dan integritas karyawan dalam bekerja". Hal ini menjelaskan bahwa pegawai merasa dengan penggunaan sistem informasi tidak serta merta dapat meningkatkan kedisiplinan dan integritas pegawai dalam bekerja karena masih ditemukan ada beberapa pegawai yang terkadang datang terlambat dan mengumpulkan tugas mereka tidak tepat waktu. Sistem informasi adalah data yang sudah diproses menjadi bentuk yang berguna bagi pemakai dan mempunyai nilai pikir yang nyata bagi pembuatan keputusan pada saat sedang berjalan atau untuk prospek masa depan. Definisi tersebut menekankan bahwa data harus diproses dengan cara – cara tertentu untuk menjadi informasi dalam bentuk dan nilai yang berguna bagi pemakai.

6. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini di-peroleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan uji korelasi, diperoleh fakta bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel bebas, yakni Teknologi informasi (X_1) dan Sistem Informasi (X_2) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y), baik secara parsial maupun secara bersama-sama.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,726 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara teknologi informasi (X_1) dan sistem informasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja sumber daya manusia (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa proporsi variasi variabel teknologi informasi dan

sistem informasi dalam model secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 52,6% dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditama. 2003. Manajemen Administrasi. Universitas Indonesia : Jakarta
- Davis, Gordon. B. 2001 Management Information System., PT. Prenhallindo : Jakarta.
- Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Raya Srafindo Pustaka : Jakarta
- Sekaran, Uma (1992). Research Methods for Blusiness : A Skill Buiding Approach, Second Edition. John Wiley and Sons : New York
- Ramdhani, Neila. (2008), “Model Perilaku Penggunaan IT NR-2007 Pengembangan dari Technology Acceptance Model (TAM)”
http://neila.staff.ugm.ac.id/wordpress/wp-content/uploads/2008/02/neila_buletin-tsm.pdf. diakses tanggal 8 Januari 2012
- Ruky, Achmad. 2004. Analisis statistik. Refika Aditama: Bandung