**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

*Human Resources Information System* (HRIS) merupakan suatu program aplikasi komputer yang mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen sumber daya manusia di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Pada saat ini, Universitas Bina Darma (UBD) telah mengembangkan *Human Resources Information System* (HRIS) guna mengorganisir tata kelola dan tata kelola manajemen sumber daya manusia di UBD. Berbagai fasilitas telah di kembangkan di dalam sistem informasi ini antara lain, penyajian informasi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dosen UBD yang menjadi data untuk menghasilkan nilai kinerja dosen dilingkungan UBD dan fasilitas lainnya. Dengan dibangunnya sistem ini diharapkan informasi tentang sumber daya manusia dapat lebih *up-to-date* karena civitas akademika UBD dapat memasukan sendiri data-data terbaru tentang kegiatan-kegiatan akademik dan non akademik yang telah dilakukannya.

Karena sistem ini baru dikembangkan, maka dirasakan perlu untuk dilakukan kajian tentang tingkat penggunaan pengguna *Human Resources Information System* (HRIS) di UBD. Evaluasi terhadap sistem ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh sistem berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsi system itu sendiri. Dengan asumsi bahwa sistem tidak hanya didukung oleh fungsionalitas yang baik akan tetapi harus mampu memenuhi kebutuhan pengguna. Evaluasi sistem memungkinkan pengguna melakukan tugas yang dibutuhkan dengan lebih mudah. Pada tahapan ini evaluasi yang dilakukan meliputi pengukuran kinerja dari pengguna pada sistem, untuk melihat keefektifan sistem dalam mendukung tugas. Hal ini penting agar investasi mahal terhadap fasilitas teknologi ini dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak menjadi investasi yang sia-sia. Berdasarkan penelitian terdahulu penyebab terbesar kegagalan penerapan teknologi informasi adalah aspek perilaku penggunanya bukan hanya kualitas teknik dari sistem maupun informasi yang dihasilkan.

Yusof et al. (2006) memberikan suatu kerangka baru yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi sistem informasi yang disebut *Human – Organization – Technology (HOT) Fit Model*. Komponen-komponen penting pada model evaluasi ini adalah *human* yang terdiri dari *system use* dan *user satisfaction*, *organization* terdiri dari *structure* dan *environment*, *technology* terdiri dari *system quality*, *information quality* dan *service quality*. Model ini relatif baru dikembangkan sehingga banyak peneliti yang menggunakan model ini untuk mengevaluasi sistem informasi. Pada penelitian ini akan dilakukan evaluasi kinerja *Human Resources Information System* (HRIS) UBD menggunakan *Human Organization Technology Fit Model* (HOT-Fit model).

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *human* (perilaku pengguna) terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *organization* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *technology* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD ?
   1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis atau dugaan awal pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *human* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *organization* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *technology* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD.
   1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengukur keberhasilan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) yang baru diterapkan di Universitas Bina Darma dengan menggunakan *human organization and technology fit model* (HOT fit Model).
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) UBD.
   1. **Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian, penelitian ini memberikan kontribusi untuk :

1. Menjadi masukan bagi pihak manajemen UBD tentang faktor-faktor yang harus diperbaiki sehingga meningkatkan penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) UBD dalam proses pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia UBD.
2. Mengembangkan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia UBD.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Model Evaluasi Sistem Informasi**

Evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengukur dan membeerikan nilai secara objektif dan valid, dimana seberapa besar manfaat pelayanan yang telah dicapai berdasarkan tujuan dari objek yang seharusnya diberikan dan yang nyata apakah hasil-hasil pelaksanaan telah efektif dan efisien.

Beberapa model yang bertujuan untuk mengevaluasi sistem informasi telah dikembangkan, antara lain :

1. *Technology Acceptance Model*

*Technology Acceptance Model* (TAM) dikembangkan oleh Davis (1989) yang mengadaptasi model TRA (*Theory of Reasoned Action*). Perbedaan mendasar antara TRA dan TAM adalah penempatan sikap-sikap dari TRA, dimana TAM memperkenalkan dua variabel kunci, yaitu *perceived ease of use* (kemudahan) dan *perceived usefulness* (kebermanfaatan) yang memiliki relevansi pusat untuk memprediksi sikap penerimaan pengguna (*acceptance of IT*) terhadap teknologi komputer.

1. *EUC Satisfaction Model*

Dalam lingkup *end-user computing*, sejumlah studi telah dilakukan untuk mengcapture keseluruhan evaluasi dimana pengguna akhir telah menganggap penggunaan dari suatu sistem informasi dan juga faktor-faktor yang membentuk kepuasan ini. Model evaluasi ini dikembangkan oleh Doll & Torkzadeh. Evaluasi dengan menggunakan model ini lebih menekankan kepuasan pengguna akhir terhadap aspek teknologi, dengan menilai isi, keakuratan, format, waktu dan kemudahan penggunaan dari sistem.

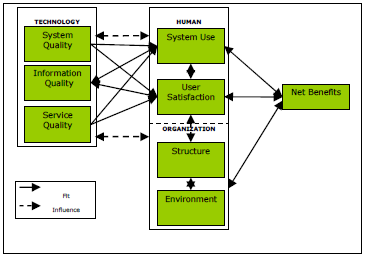
1. *Task Technology Fit* (TTF)

Inti dari model *Task Technology Fit* adalah sebuah konstruk formal yang dikenal sebagai *Task-Technology Fit* (TTF), yang merupakan kesesuaian dari kapabilitas teknologi untuk kebutuhan tugas dalam pekerjaan yaitu kemampuan teknologi informasi untuk memberikan dukungan terhadap pekerjaan. Model TTF memiliki 4 konstruk kunci yaitu *task characteristics, technology characteristics,* yang bersama-sama mempengaruhi konstruk ketiga TTF yang balik mempengaruhi variabel *outcome* yaitu *performance atau utilization.*

Selain model evaluasi yang telah diuraikan diatas, masih ada banyak lagi model evaluasi yang telah dikembangkan.

* 1. ***Human Organization Technology fit Model***

Yusof et al. (2006) memberikan suatu kerangka baru yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi sistem informasi yang disebut *Human – Organization – Technology (HOT) Fit Model*. Model ini menempatkan komponen penting dalam sistem informasi yakni manusia, organisasi, dan teknologi dan kesesuaian hubungan diantaranya.



Gambar 1. *HOT-Fit Framework*

Menurut Aliza, dkk, 2010,

*The framework outlined three essential components of IS: Human, Organization and Technology and the impact of IS corresponding to eight interrelated dimensions of IS success: System Quality, Information Quality, Service Quality, System Use, User Satisfaction, Organizational Structure, Organizational environment and Net Benefits.*

Mohamadali, A.,N., Garibaldi, M.J., 2010 mengklasifikasi faktor-faktor penerimaan teknologi sebagai berikut :

Tabel 1.1. Klasifikasi Faktor-Faktor Penerimaan Teknologi

|  |  |
| --- | --- |
| **Factor/Constructs** | **Measurement Variable** |
| System Quality | Speed, response time, provide security, downtime, response time, require multiple update, stability and usability, data accuracy, data availability, flexibility, reliability, functionality, connection time, system function, content design and device accessibility |
| Information Quality | Relevance and usefulness, efficiency, conciseness and completeness, reliability, observability and result demonstrability, accurate information, content, format |
| Service Quality | Helpdesk support, user documentation, quality of hotline, support, speed to repair |
| User Satisfaction | Task-support satisfaction, quality of work-life satisfaction, interface satisfaction, decision-making satisfaction, software satisfaction, satisfaction with system components |
| Net Benefits | Improve task performance, efficiency and effectiveness (goal achievement), error reduction |

(Sumber : Mohamadali, A.,N., Garibaldi, M.J., 2010)

Eris L, 2006, Komponen manusia menilai sistem informasi dari sisi penggunaan sistem (*system use*) pada frekuensi dan luasnya fungsi dan penyelidikan sistem informasi. *System use* juga berhubungan dengan siapa yang menggunakan *(who use it),* tingkat penggunaanya *(level of user),* pelatihan, pengetahuan, harapan dan sikap menerima *(acceptance)* atau menolak *(resistance)* system.

Eris L, 2006, Komponen organisasi menilai sistem dari aspek struktur organisasi dan lingkungan organisasi. Struktur organisasi terdiri dari tipe, kultur, politik, hierarki, perencanaan dan pengendalian system, strategi, manajemen dan komunikasi, kepemimpinan, dukungan dari top manajemen dan dukungan staff merupakan bagian yang penting dalam mengukur keberhasilan system. Sedangkan lingkungan organisasi terdiri dari sumber pembiayaan, pemerintahan, politik, kompetisi, hubungan interorganisasi dan komunikasi.

* 1. ***Human Resource Information System (HRIS)***

Sistem informasi sumber daya manusia dikembangkan berdasarkan pemikiran bagaimana kita melakukan otomatisasi proses bisnis yang ada di dalam pengelolaan sumber daya manusia. Di Universitas Bina Darma Palembang telah dikembangkan sistem informasi sumber daya manusia yang diberi nama *Human Resource Information System* (HRIS). Tujuan pengembangan sistem ini adalah mengintegrasikan penyediaan informasi tentang sumber daya manusia dalam hali ini Dosen yang dimiliki oleh Universitas sehingga akan mempermudah operasi, manajemen dan pengambilan keputusan bagi pihak universitas.

Menurut Suparto Darudiato, 2007, manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia secara umum dapat dikategorikan, yaitu:

1. Persiapan dan pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi banyak kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan, yaitu kegiatan untuk mengetahui jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi beserta tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut dan lingkungan kerja di mana aktivitas tersebut dilakukan. Selanjutnya, sebagai landasan kegiatan dilakukan perencanaan sumber daya manusia, yaitu memprediksi dan menentukan kebutuhan tenaga kerja pada masa sekarang dan yang akan datang, baik jumlahnya maupun keahliannya atau jenisnya. Rencana sumber daya manusia akan menunjukkan jumlah yang akan direkrut dan kapan dilakukan rekrutmen untuk menarik calon pegawai yang berpotensi untuk mengisi jabatan. Setelah sekumpulan pelamar diperoleh, dilakukan seleksi untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi persyaratan. Kemudian, setelah mereka diterima, sering kali kemampuan mereka sepenuhnya belum sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga dilakukanlah program orientasi, setelah itu dilakukan penempatan.

1. Pengembangan dan penilaian

Setelah mereka bekerja secara berkala harus dilakukan pelatihan-pelatihan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan menjaga terjadinya keusangan kemampuan pegawai akibat perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah untuk kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja. Selanjutnya membantu perencanaan karir pegawai yang memasuki suatu organisasi senantiasa menginginkan jabatan yang lebih tinggi dan biasanya dengan tanggung jawab dan gaji yang lebih tinggi.

1. Pengkompensasian dan perlindungan

Untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa kenikmatan atau keuntungan lainnya dalam bentuk progran-program kesejahteraan. Hal ini disebabkan pegawai menginginkan balas jasa yang layak sebagai konsekuensi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu juga untuk melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan, serta untuk menjaga kesehatan pegawai.

1. Hubungan-hubungan kepegawaian

Hubungan-hubungan kepegawaian meliputi usaha untuk memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin pegawai agar mematuhi aturan, kebijakan-kebijakan yang ada, dan melakukan bimbingan. Kemudian, bilamana dalam organisasi terbentuk organisasi atau serikat pekerja, organisasi harus melakukan kerja sama yang sinergis, dalam arti saling menguntungkan antara pegawai dan organisasi. Selanjutnya dalam waktu-waktu tertentu harus dilakukan penilaian tentang sejauh mana manajemen sumber daya manusia tersebut memenuhi fungsinya, yang dilakukannya melalui apa yang disebut audit sumber daya manusia.

1. Perekrutan
2. Pelatihan Karyawan

Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembagan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses pengukuran keaktifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugasnya dengan tujuan menghasilkan suatu susunan peringkat atau memberikan suatu gambaran mengenai prestasi kerja seorang karyawan. Tidak terdapat kesamaan antara perusahaan yang satu dengan yang lain dalam menentukan unsur yang harus dinilai, tetapi pada umumnya unsure-unsur yang perlu dinilai dalam proses penilaian kinerja adalah kesetian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kepemimpinan.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

* 1. **Obyek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah *Human Resource Information System (HRIS)* Universitas Bina Darma. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian pada *Human Resource Information System (HRIS)* Universitas Bina Darma, adalah :

* Sistem ini baru dibangun sehingga dirasakan perlu untuk dilakukan kajian perilaku pengguna untuk perbaikan sistem dimasa yang akan datang sehingga sistem ini dapat dimanfaatkan secara optimal.
* Karena pertimbangan lokasi yang cukup dekat sehingga ada kemudahan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan.
* Pertimbangan biaya dan waktu penelitian. Pemilihan lokasi ini diharapkan dapat menggambarkan persoalan penelitian yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual.
  1. **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan dengan berpedoman pada instrumen penelitian menggunakan kuesioner.

* 1. **Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen UBD, yang terdiri dari dosen tetap yayasan dan dosen PNS Dpk. Sampel adalah sebagian dari populasi, dengan meneliti sebagian dari populasi, diharapkan hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah acak sederhana.

# Tabel 3.1. Beberapa sampel dan karakteristik yang akan diuji

|  |  |
| --- | --- |
| **Sampel** | **Karakteristik** |
| **Dosen UBD**   * Dosen tetap yayasan * Dosen PNS Dpk | Pernah mengoperasikan *Human Resource Information System (HRIS)* UBD |

* 1. **Definisi dan Hubungan antar Variabel**

Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas(*Variabel Independen*)

Adalah variabel yang diduga secara bebas berpengaruh terhadap variabel dependen, yang meliputi :

1. *Human*, terdiri dari :
2. *System Use (SU)*
3. *User Satisfaction (US)*
4. *Organization,* terdiri dari :
5. *Organizations Structure (ORG)*
6. *Organizations Environment (ENV)*
7. *Tecnology*, terdiri dari :
8. *System Quality (SQ)*
9. *Information Quality (IQ)*
10. *Service Quality (SERVQ)*
11. Variabel Terikat(*Dependent**Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu Penerimaan Kinerja *Human Resource Information System (HRIS)* UBD.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari :

1. *System Use (SU)*

Komponen manusia *(Human)* menilai sistem informasi dari sisi penggunaan sistem *(system use)* pada frekwensi dan luasnya fungsi dan penyelidikan sistem informasi. *System use* juga berhubungan dengan siapa yang menggunakan sistem (*who use it*), tingkat penggunaannya (*level of user*), pelatihan, pengetahuan, harapan dan sikap menerima (*acceptance*) atau menolak (*resistance*) sistem (Eris L, 2006).

1. *User Satisfaction (US)*

Kepuasan pengguna adalah keseluruhan evaluasi dari pengalaman pengguna dalam menggunakan sistem informasi dan dampak potensial dari sistem informasi. *User satisfaction* dapat dihubungkan dengan persepsi manfaat (*usefulness*) dan sikap pengguna terhadap sistem informasi yang dipengaruhi oleh karakter personal (Eris L, 2006). Adapun indikator pada variabel ini adalah *Task-support satisfaction, quality of work-life satisfaction, interface satisfaction, decision-making satisfaction, software satisfaction, satisfaction with system components* (Mohamadali, A.,N., Garibaldi, M.J., 2010).

1. *Organizations Structure (ORG)*

Komponen organisasi menilai sistem dari aspek struktur organisasi dan lingkungan organisasi. Struktur organisasi terdiri dari tipe, kultur, politik, hierarki, perencanaan dan pengendalian sistem, strategi, manajemen dan komunikasi. Kepemimpinan, dukungan dari top manajemen dan dukungan staf merupakan bagian yang penting dalam mengukur keberhasilan sistem (Eris L, 2006). Adapun indikator pada penelitian ini adalah Dukungan manajemen UBD penggunaan HRIS, adanya unit kerja yang tugasnya mendukung penggunaan HRIS, unit kerja sangat mendukung penggunaan HRIS, HRIS-UBD memiliki *technical support* yang membantu pengguna dalam memanfaatkan fasilitas HRIS-UBD, Pihak manajemen UBD melakukan pelatihan yang intensif guna mempermudah pengguna dalam penggunaan HRIS-UBD, UBD memiliki fasilitas jaringan yang memadai untuk pemanfaatan HRIS-UBD dan UBD memiliki *computer support (hardware & software)* untuk mendukung penggunaan HRIS-UBD.

1. *Organizations Environment (ENV)*

Sedangkan lingkungan organisasi terdiri dari sumber pembiayaan, pemerintahan, politik, kompetisi, hubungan interorganisasional dan komunikasi (Eris L, 2006).

1. *System Quality (SQ)*

Kualitas sistem dalam sistem informasi menyangkut fitur-fitur dalam sistem. Adapun indicator dalam kualitas system ini adalah *Speed, response time, provide security, downtime, response time, require multiple update, stability and usability, data accuracy, data availability, flexibility, reliability, functionality, connection time, system function, content design and device accessibility* (Mohamadali, A.,N., Garibaldi, M.J., 2010).

1. *Information Quality (IQ)*

Kualitas informasi berfokus pada informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi. Indikator kualitas informasi adalah *relevance and usefulness, efficiency, conciseness and completeness, reliability, observability and result demonstrability, accurate information, content, format*.

1. *Service Quality (SERVQ)*

Kualitas layanan berfokus pada keseluruhan dukungan yang diterima oleh service provider system atau teknologi. Service quality dapat dinilai dari

Helpdesk support, user documentation, quality of hotline, support, speed to repair (Mohamadali, A.,N., Garibaldi, M.J., 2010).

1. Penerimaan Kinerja HRIS

Indikator penerimaan kinerja *Human Resource Information System (HRIS)* UBD adalah persepsi manfaat bagi pengguna, persepsi kemudahan bagi pengguna, tingkat kenyamanan pengguna sistem, , tingkat kemudahan berinteraksi dengan sistem dan tingkat intensitas penggunaan sistem.

Untuk lebih jelas variabel dan indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2. Variabel dan Indikator

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Instrument** | **Indikator** |
| Human (HUM) | System Use (SU) | SU1. Kemudahan penggunaan |
| SU2. Interaksi yang fleksibel |
| SU3. Sering menggunakan dalam keseharian |
| SU4. Merasa nyaman menggunakan |
| User Satisfaction (US) | US1. Mendukung tugas-tugas dalam membangun kinerja. |
| US2. Tampilan interface |
| US3. Membantu dalam proses pengambilan keputusan. |
| US4. Sistem informasi yang berkualitas. |
| US5. Fasilitas-fasilitas yang ditampilkan. |
| Organization (ORG) | Organization Structure (STR) | ORG1. Dukungan pihak manajemen UBD. |
| ORG2. Dukungan unit kerja. |
| ORG3. Unit kerja UPT SIM UBD mendukung penggunaan. |
| ORG4. Memiliki *technical support*. |
| ORG5. Pihak manajemen UBD melakukan pelatihan. |
| ORG6. Memiliki fasilitas jaringan yang memadai. |
| ORG7. Memiliki *computer support (hardware & software)*. |
| Enviroment Organization (EO) | ENV1. Dorongan pihak manajemen. |
| ENV2. Dorongan reman sekerja. |
| ENV3. Teman sekerja membuat saya ingin menggunakan HRIS. |
| ENV4. Dukungan akademik atmosfer. |
| ENV4. Meningkatkan komunikasi data. |
| ENV5. Menghemat waktu dalam menyajikan informasi. |
| Technology (TECH) | System Quality (SQ) | SQ1. Mempercepat penyajian infomasi tentang SDM. |
| SQ2. Memiliki *response time*  yang baik. |
| SQ3. Menyediakan sistem keamanan yang handal. |
| SQ4. Menyajikan data yang *update*. |
| SQ5. Berguna bagi pengembangan SDM UBD. |
| SQ6. Memiliki keakuratan data yang tinggi. |
| SQ7. Kelengkapan data yang dibutuhkan. |
| SQ8. Memiliki berbagai fungsi fasilitas yang lengkap. |
| SQ9. Kecepatan akses. |
| Information Quality (IQ) | IQ1. Menyediakan informasi-informasi yang relevan. |
| IQ2. Bermanfaat bagi saya. |
| IQ3. Kualitas informasi yang disediakan sangat efisien. |
| IQ4. Menyediakan informasi yang *conciseness completeness*. |
| IQ5. Menyediakan informasi yang akurat. |
| IQ6. Isi informasi yang disajikan lengkap. |
| Service Quality (SEQ) | SERVQ1. Memiliki *helpdesk support*. |
| SERVQ2. Memiliki *user documentation* yang baik. |
| SERVQ3. Memiliki nomor yang bisa dihubungi. |
| SERVQ4. Mendukung kebutuhan informasi. |
| SERVQ5. Cepat diperbaiki jika terjadi kerusakan system. |
| Penerimaan Kinerja HRIS (K) |  | K1. Manfaat HRIS. |
| K2. Mudah dipahami. |
| K3. Nyaman digunakan. |
| K4. Menyajikan informasi yang lengkap. |
| K5. Kemudahan berinteraksi. |
| K6. Meningkatkan produktifitas saya. |
| K7. Mudah dioperasikan. |

Penentuan skor untuk item-item pernyataan tersebut terhadap masalah yang diteliti menggunakan *scala likert.* Alternatif penilaian terdiri dari 5 pilihan dimana tingkat gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Ragu-ragu (skor 3) Tidak Setuju (2) Sangat Tidak Setuju (skor 1)

**3.5. Teknik Analisa Data**

Dengan memperhatikan model penelitian, kerangka teoritis dan tahapan penelitian yang telah diformulasikan sebelumnya, teknik yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini, adalah model persamaan struktural (*structural equation modelling (SEM* ). Model persamaan struktural ini pada prinsipnya merupakan analisis multivariat yang menggambarkan penerapan dari beberapa model secara kompak (Ferdinand, 2002), yaitu model Analisis Faktor (*Factor Analysis*), model Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan model Analisis Regresi (*Regression Analysis*). SEM dapat juga digunakan sebagai alat penaksir model multivariate lain, termasuk regresi, *principal component, canonical correlation* dan bahkan MANOVA.

*Structural Equation Modeling* (SEM) menguji suatu rangkaian hubungan saling ketergantungan antar variabel secara simultan. Tehnik ini terutama sangat berguna apabila satu variabel dependen menjadi variabel independen dalam hubungan persamaan selanjutnya. Alasan digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam penelitian ini adalah berdasarkan pertimbangan bahwa (1) SEM memberikan metode langsung berkaitan dengan hubungan ganda secara simultan sekaligus memberikan efisiensi analisis statistika, dan (2) Kemampuannya untuk menguji hubungan secara komprehensif dan memberikan suatu bentuk transisi analisis *exploratory* menuju analisis *confirmatory*. Bentuk transisi ini berkaitan dengan upaya yang lebih besar dalam semua lapangan studi untuk mengembangkan suatu pandangan masalah secara lebih sistematis dan holistik.

Upaya seperti itu memerlukan kemampuan untuk menguji suatu hubungan yang berantai yang membentuk model yang besar, seperangkat prinsip dasar, atau suatu teori keseluruhan. Hal ini merupakan tugas yang cocok bagi SEM.

Dalam pengujian model dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), terdapat tujuh langkah yang ditempuh (Hair, *et al.*, 1998; dan Ferdinand, 2002), tahapan - Tahapan dalam Analisis Model Persamaan Struktural adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sebuah model berbasis teori

Dalam pengembangan model berbasis teori, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkorfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. Pengembangan model berbasis teori dalam penelitian ini sudah dibahas dalam kerangka konseptual (tinjauan pustaka) dan hipotesis.

1. Menyusun *path diagram* untuk menyatakan hubungan kausalitas

Langkah kedua dalam pengembangan *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah menggambarkan sebuah *path diagram* berdasarkan model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama, sehingga dengan mudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram jalur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk.

Gambar 3.1 berikut akan memperlihatkan diagram path dalam penelitian ini dimana terdapat 4 indikator, 7 instrumen, dan 48 pertanyaan.



Gambar 3.1 Diagram path

Dari Gambar 3.1 di atas dilakukan perata-rata dari masing-masing instrumen sehingga terbentuk digram path sebagai berikut.

SQ

IQ

STR

ENV

US

SU

SERVQ

Gambar 3.2 Diagram Path Penelitian

1. Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran.

Persamaan yang didapat dari diagram jalur yang dikonversi terdiri dari persamaan spesifik model pengukuran dan persamaan struktural. Persamaan-persamaan pengukuran (*measurement model*) dalam penelitian ini berdasarkan Gambar 3.2 adalah sebagai berikut:

1. *Measurement Model* *Human* (HUM)

US

SU

Gambar 3.3. Model Human (HUM)

*Measurement model* Human (HUM) tersebut di atas dapat dibuatkan persamaannya sebagai berikut:

SU = λ1 HUM + e1

US = λ2 HUM + e2

1. *Measurement Model Organization* (ORG)

ENV

STR

Gambar 3.4. Model *Organization* (ORG)

*Measurement model* organisasi (ORG) tersebut di atas dapat dibuatkan persamaannya sebagai berikut:

STR = λ3 ORG + e3

ENV = λ4 ORG + e4

1. *Measurement Model Technology (TECH)*

SERVQ

IQ

SQ

Gambar 3.5. Model *Technology* (TECH)

*Measurement model* technology (TECH) tersebut di atas dapat dibuatkan persamaannya sebagai berikut:

SQ = λ5 TECH + e5

IQ = λ6 TECH + e6

SERVQ = λ7 TECH + e7

1. *Measurement Model Kinerja HRIS (K)*

Gambar 3.6. Model Kinerja Sistem (K)

*Measurement model* Kinerja Sistem (K) tersebut di atas dapat dibuatkan persamaannya sebagai berikut:

K = λ8 + e8

Keterangan

β = Koefisien jalur yang menjelaskan pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

γ, ϕ dan η = Koefisien jalur yang menjelaskan pengaruh dari variabel independen ke variabel independen lainnya.

ζ (zeta) = *Error term*

1. Memilih matrik input dan model/teknik estimasi

*Structural Equation Modelling (*SEM) menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians/kovarians atau matrik korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matrik kovarian digunakan, karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Hair *et al.,*  (1998) menyarankan agar menggunakan matriks varians/kovarins pada saat pengujian teori, sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana standar *error* yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi.

Tehnik estimasi yang akan digunakan adalah *maximum likelihood estimation method y*ang telah menjadi default dari program SEM. Estimasi akan dilakukan secara bertahap, yaitu:

1. Tehnik *Cocfirmatory Factor Analysis*, untuk mengestimasi *measurement model* menguji unidemensionalitas dari konstruk-konstruk eksogen.
2. Tehnik *Full Structural Equation Model*, untuk menguji model kausalitas yang telah dinyatakan sebelumnya dalam berbagai hubungan sebab-akibat. Melalui analisis *Full Structural Equation Model* akan terlihat ada tidaknya kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.
3. Menilai *problem identification*

Dalam model kausal, persoalan yang sering dihadapi adalah masalah identifikasi (*identification problem*). *Identification Problem* pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Dalam program AMOS 4 solusi untuk mengatasi *identification problem* ini dengan memberikan konstrain pada model yang dianalisis. Konsekuensi dari pemberian konstrain ini akan mengeliminasi *estimated coefficients* yang berarti nilai *critical ration* dan *probability* tidak muncul. Pemilihan letak konstrain dilakukan dengan mempertimbangkan dukungan teori dan nilai koefisien regresi yang signifikan melalui beberapa kali pengujian, sehingga menghasilkan model estimasi yang terbaik (Hair *et al.,* 1998).

1. Pengujian Goodness of Fit Index

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria  *goodness of fit.* Ada beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak, yaitu:

1. X2-*Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai X2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value­* sebesar p>0.05 atau p>0.10.
2. RMSEA (*The root Mean Square Error of Approximation),* yang menunjukkan  *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam polulasi (Hair *et al*., 1998). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
3. GFI (*Goodness of Fit Index)*, adalah ukuran non statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit)*  sampai dengan 1.0 (*perfect fit)*. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *“better fit”*.
4. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.
5. CMIN/DF, adalah  *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. *CMIN/DF* tidak lain adalah statistik  *chi-square,* X2 dibagi DF-nya disebut X2 relatif. Bila nilai X2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit*  antara model dan data.
6. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan  *incremental index*  yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah  *base line model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah ≥ 0,95 (Hair  *et al.*  1998) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan  *a very good fit.*
7. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1 mengindikasi tingkat fit yang paling tinggi, dan nilai yang direkomendasikan adalah CFI ≥ 0,95.

Untuk lebih jelasnya indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam tabel 3.3. berikut ini.

Tabel 3.3. *Good of Fit Index* untuk Evaluasi Model

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Goodness**  **of fit index** | **Keterangan** | **Cut-off Value** |
| Chi-square | Menguji apakah *covariance* populasi yang diestimasi sama dengan *covariance* sampel (apakah model sesuai dengan data). Bersifat sangat sensitive untuk sampel besar (di atas 200) | Diharapkan Kecil |
| Probability | Uji signifikansi terhadap perbedaan matriks *covariance* data dan matriks covariance yang diestimasi | ≥ 0,05 |
| RMSEA | Mengkompensasi kelemahan *Chi-Square* pada sample besar | ≤ 0,08 |
| GFI | Menghitung proporsi tertimbang varians dalam matriks sampel yang dijelaskan oleh matriks *covariance* populasi yang diestimasi (analog dengan R2 dalam regresi berganda) | ≥ 0,90 |
| AGFI | GFI yang disesuaikan terhadap DF | ≥ 0,90 |
| CMIND/DF | Kesesuaian antara data dan model. | ≤ 2,00 |
| TLI | Pembandingan antara model yang diuji terhadap *base line* model | ≥ 0,95 |
| CFI | Uji kelayakan model yang tidak sensitive terhadap besarnya sample dan kerumitan model | ≥ 0,94 |

Sumber: Ferdinand, A. (2002)

7. Interpretasi dan modifikasi model

Tahap terakhir dalam model SEM adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Hair *et al.,* (1998) memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan oleh model tersebut.

Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 5%. Bila jumlah residual lebih besar dari 2% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi mulai perlu dipertimbangkan.

Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan model cukup besar (>2.58), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu. Nilai *residual value* yang lebih besar atau sama dengan ± 2.58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5 %.

**BAB IV**

**PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

* 1. **Penyajian Data**

**4.1.1 Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner. Yang menjadi respondennya adalah dosen tetap maupun dosen PNSDK Universitas Bina Darma dengan jumlah kuesioner yang terkumpulkan sebanyak 40 kuesioner.

Kuesioner ini menggunakan skala likert yang bernilai 1 hingga 5 dengan kriteria sebagai berikut:

SS : Sangat setuju ; skor = 5

S : Setuju ; skor = 4

R : Ragu-ragu ; skor = 3

TS : Tidak setuju ; skor = 2

STS : Sangat tidak setuju ; skor = 1

Adapun data responden berdasarkan bagian dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Bagian

|  |  |
| --- | --- |
| **Bagian** | **Jumlah (orang)** |
| Ilmu Komputer | 20 |
| Ekonomi | 8 |
| Teknik | 4 |
| Psikologi | 6 |
| Keguruan dan Ilmu Pendidikan | 2 |
| **Total** | **40** |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah

Dari Tabel 4.1 di atas dimana komposisi responden berdasarkan bagian dengan jumlah responden sebanyak 40 orang dimana 20 orang (50%) berasal dari Fakultas Ilmu Komputer, 8 orang (20%) berasal dari Fakultas Ekonomi, 4 orang (10%) berasal dari Fakultas Teknik, 6 orang (15%) berasal dari Fakultas Psikologi, dan 2 orang (5%) berasal dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Sedangkan data jenis kelamin responden ditabulasikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |
| --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah (orang)** |
| Laki-Laki | 20 |
| Perempuan | 20 |
| **Total** | **40** |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah

Data pada Tabel 4.2 di atas komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 20 orang (50%) berjenis kelamin laki-laki dan 20 orang (50%) berjenis kelamin perempuan.

* + 1. **Distribusi Jawaban Responden**

1. **Data Variabel *System Use* (SU)**

Pertanyaan mengenai variabel *system use* pada kuesioner terdapat pada pertanyaan nomor urut 1 hingga nomor urut 4. Hasil jawaban responden ditabulasikan pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Variabel *System Use*

| No | Pertanyaan | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SU1 | SU2 | SU3 | SU4 |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4,25 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,25 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4,25 |
| 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,75 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,5 |
| 8 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,25 |
| 10 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3,5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,25 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,5 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3,75 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4,25 |
| 25 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3,5 |
| 26 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3,5 |
| 27 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3,25 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2,75 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,25 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4,25 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4,75 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4,25 |

Sumber: Pengumpulan Data

Dari Tabel 4.3 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel *system use (SU)* berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Penggunaan Sistem (*System Use* [SU])

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skor** | **Interval** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 0 | 0% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 8 | 20% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 18 | 45% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 14 | 35% |
| Total | | 40 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih tidak setuju, sebanyak 0% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 20%, memilih setuju sebanyak 45% dan sangat setuju sebanyak 35% untuk pertanyaan pada variabel penggunaan sistem (SU). Hal ini mencerminkan bahwa responden setuju terhadap penggunaan sistem.

1. **Data Variabel *User Satisfaction* (US)**

Pertanyaan mengenai variabel *user satisfaction* pada kuesioner terdapat pada pertanyaan nomor urut 1 hingga nomor urut 5. Hasil jawaban responden ditabulasikan pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Variabel *User Satisfaction*

| No | Pertanyaan | | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| US1 | us2 | US3 | US4 | US5 |
| 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3,8 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,2 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3,2 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3,2 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,2 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,8 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,4 |
| 10 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3,4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,8 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,8 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,2 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,2 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,2 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4,2 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3,8 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,8 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,6 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,2 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3,6 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,2 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4,4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,2 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,6 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,2 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,2 |

Sumber: Pengumpulan Data

Dari Tabel 4.5 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel *User Satisfaction (US)* berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Pengguna   
(*User Satisfaction* [US])

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Interval | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 0 | 0% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 7 | 18% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 17 | 43% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 16 | 40% |
| Total | | 40 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih sangat tidak setuju, sebanyak 0% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 18%, memilih setuju sebanyak 43% dan sangat setuju sebanyak 40% untuk pertanyaan pada variabel kepuasan pengguna (US). Hal ini mencerminkan bahwa responden merasa puas terhadap penggunaan HRIS.

1. **Data Variabel *Organization* *Structure (STR)***

Pertanyaan mengenai variabel *struktur organisasi (STR)* pada kuesioner terdapat pada pertanyaan nomor urut 1 hingga nomor urut 7. Hasil jawaban responden ditabulasikan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Variabel Struktur Organisasi(STR)

| No | Pertanyaan | | | | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Str1 | Str2 | Str3 | Str4 | Str5 | Str6 | Str7 |
| 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,86 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3,71 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,29 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3,57 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,57 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,86 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,29 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3,57 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,29 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,29 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3,57 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,57 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4,71 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4,14 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,86 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4,29 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,29 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4,57 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4,43 |
| 28 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,57 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3,29 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,57 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,29 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,71 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,86 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3,71 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4,14 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,14 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,57 |

Sumber: Pengumpulan Data

Dari Tabel 4.7 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel *struktur organisasi (STR)* berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Struktur Organisasi[STR])

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Interval | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 0 | 0% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 0 | 0% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 23 | 58% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 17 | 43% |
| Total | | 40 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih sangat tidak setuju, sebanyak 0% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 0%, memilih setuju sebanyak 58% dan sangat setuju sebanyak 43% untuk pertanyaan pada variabel struktur organisasi (STR) Hal ini mencerminkan bahwa responden merasa setuju dengan adanya dukungan manajemen, dukungan unit kerja, dukungan support system, dukungan *technical support*, pelatihan yang intensif, fasilitas yang memadai, dukungan computer (hardware & software) untuk menggunakan HRIS.

1. **Data Variabel Lingkungan Organisasi *(ENV)***

Pertanyaan mengenai variabel lingkungan organisasi *(ENV)* pada kuesioner terdapat pada pertanyaan nomor urut 1 hingga nomor urut 6. Hasil jawaban responden ditabulasikan pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Organisasi(ENV)

| No | Pertanyaan | | | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Env1 | Env2 | Env3 | Env4 | Env5 | Env6 |
| 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3,33 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,17 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,67 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,67 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4,67 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,33 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,67 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 14 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3,17 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4,17 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,67 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3,83 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 24 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3,50 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,67 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4,17 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4,33 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2,67 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,17 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,33 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,17 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,83 |

Dari Tabel 4.9 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan organisasi (ENV) berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Organisasi[ENV])

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Interval | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 0 | 0% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 4 | 10% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 26 | 65% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 10 | 25% |
| Total | | 40 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih sangat tidak setuju, sebanyak 0% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 10%, memilih setuju sebanyak 68% dan sangat setuju sebanyak 25% untuk pertanyaan pada variabel lingkungan organisasi (ENV). Hal ini mencerminkan bahwa responden setuju dengan adanya dukungan manajemen, dukungan unit kerja, dukungan support system, dukungan technical support, pelatihan yang intensif, fasilitas yang memadai, dukungan computer (hardware & software) untuk menggunakan HRIS.

1. **Data Variabel *System Quality* (SQ)**

Hasil jawaban responden mengenai variabel *system quality* *(SQ)* pada kuesioner ditabulasikan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Variabel *system quality* *(SQ)*

| No | Pertanyaan | | | | | | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SQ1 | SQ2 | SQ3 | SQ4 | SQ5 | SQ6 | SQ7 | SQ8 | SQ9 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,78 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,44 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,78 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,67 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,67 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,44 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,89 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,33 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3,22 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,22 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,22 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,89 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3,56 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,78 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,11 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,78 |
| 20 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4,44 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,78 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,44 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4,00 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,44 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,67 |
| 28 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,67 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2,89 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4,00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,78 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,44 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,22 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,33 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |

Dari Tabel 4.11 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel *system quality* (SQ) berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Variabel System Quality

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Interval | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 0 | 0% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 5 | 13% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 21 | 53% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 14 | 35% |
| Total | | 40 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih sangat tidak setuju, sebanyak 0% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 13%, memilih setuju sebanyak 53% dan sangat setuju sebanyak 35% untuk pertanyaan pada variabel kualitas sistem. Hal ini mencerminkan bahwa responden setuju dengan kualitas sistem yang ada di HRIS dimana sistem mampu mempercepat penyajian informasi, memiliki *response time* yang baik, menyajikan data yang *update*, memiliki keakuratan data yang tinggi, kelengkapan data yang dibutuhkan, memiliki berbagai fungsi fasilitas yang lengkap, dan memiliki kecepatan akses, serta berguna bagi pengembangan SDM di Universitas Bina Darma.

1. **Data Variabel *Information Quality* (IQ)**

Hasil jawaban responden mengenai variabel *information quality* *(IQ)* pada kuesioner ditabulasikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hasil Jawaban Variabel *Information Quality* *(IQ)*

| No | Pertanyaan | | | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| IQ1 | IQ2 | IQ3 | IQ4 | IQ5 | IQ6 |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,50 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,17 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,83 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,83 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4,33 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,50 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,33 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4,33 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,33 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,50 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3,50 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3,67 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3,50 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,83 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,83 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,17 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4,50 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,33 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,17 |

Dari Tabel 4.13 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel *information quality* (IQ) berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Variabel Information Quality

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Interval | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 0 | 0% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 2 | 5% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 27 | 68% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 11 | 28% |
| Total | | 40 | 40 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih sangat tidak setuju, sebanyak 0% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 5%, memilih setuju sebanyak 68% dan sangat setuju sebanyak 28% untuk pertanyaan pada variabel kualitas informasi. Hal ini mencerminkan bahwa responden setuju dengan kualitas informasi yang ada di HRIS dimana informasi-informasi yang ditampilkan relevan, sangat efisien dan *conciseness completeness*.

1. **Data Variabel *Service Quality* (SERVQ)**

Hasil jawaban responden mengenai variabel *service quality* *(SERVQ)* pada kuesioner ditabulasikan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Hasil Jawaban Variabel *Service Quality* *(IQ)*

| No | Pertanyaan | | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SerQ1 | SerQ2 | SerQ3 | SerQ4 | SerQ5 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,60 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3,40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3,60 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,40 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,60 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,40 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3,40 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,40 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,60 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,80 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2,60 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3,40 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,60 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,80 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4,40 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,80 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,20 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,60 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,20 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,80 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,20 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,20 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,40 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,80 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,20 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,40 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4,00 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 |
| 40 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3,80 |

Dari Tabel 4.15 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel *service quality* (SERVQ) berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Variabel Service Quality

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Interval | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 1 | 3% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 9 | 23% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 18 | 45% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 12 | 30% |
| Total | | 40 | 40 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih sangat tidak setuju, sebanyak 3% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 23%, memilih setuju sebanyak 45% dan sangat setuju sebanyak 30% untuk pertanyaan pada variabel kualitas layanan. Hal ini mencerminkan bahwa responden setuju dengan kualitas layanan yang ada di HRIS.

1. Data Variabel **Kinerja HRIS(K)**

Hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja HRISpada kuesioner ditabulasikan pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17 Hasil Jawaban Variabel Kinerja HRIS (K)

| No | Pertanyaan | | | | | | | Rata-Rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,3 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,0 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4,6 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,6 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,9 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,1 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,9 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,1 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,6 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,6 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,6 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,1 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,0 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,3 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4,7 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4,6 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4,9 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,6 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,4 |

Dari Tabel 4.17 di atas, berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel *service quality* (SERVQ) berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi Variabel Service Quality

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Skor | Interval | Frekuensi | Persentase |
| Sangat Tidak Setuju | 1-1.8 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju | 1.9-2.6 | 0 | 0% |
| Ragu-ragu | 2.7-3.4 | 4 | 10% |
| Setuju | 3.5-4.1 | 21 | 53% |
| Sangat Setuju | 4.2-5.0 | 15 | 38% |
| Total | | 40 | 100% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 0% responden memilih sangat tidak setuju, sebanyak 0% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 10%, memilih setuju sebanyak 53% dan sangat setuju sebanyak 38% untuk pertanyaan pada variabel kinerja HRIS. Hal ini mencerminkan bahwa responden setuju dengan kinerja HRIS.

* + 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah Manajemen dan Dosen Tetap di Universitas Bina Darma berjumlah 40 responden. Pemeriksaan validitas instrumen dilakukan dengan uji interkorelasi dan jika r > 0.3 maka item bersangkutan dikatakan valid**.** Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien α Cronbach, dan jika α > 0.6 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel**.** Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.19. sebagai berikut:

Tabel 4.19 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel atau Subdimensi | **Uji Validitas dengan Interkorelasi** | | | | α  Cronbach | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jumlah Item | Item | Item terpakai | Korelasi item-total |
| Human | 9 | SU1, SU2, SU3, SU4, US1, US2, US3, US4, US5 | 9 | 0.500  s/d 0.720 | 0.872 | Valid dan Reliabel |
| Organization | 13 | STR1, STR2, STR3, STR4, STR5, STR6, STR7, ENV1, ENV2, ENV3, ENV4, ENV5, ENV6 | 13 | 0.564  s/d  0.721 | 0.907 | Valid dan Reliabel |
| Technology | 20 | SQ1, SQ2, SQ3, SQ4, SQ5, SQ6, SQ7, SQ8, SQ9, IQ1, IQ2, IQ3, IQ4, IQ5, IQ6,SERVQ1, SERVQ2, SERVQ3, SERVQ4, SERVQ5 | 20 | 0.563  s/d  0.843 | 0.956 | Valid dan Reliabel |
| Kinerja HRIS | 7 | K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7 | 7 | 0.699 s/d 0.930 | 0.948 | Valid dan Reliabel |

Sumber : Data Primer Setelah Diolah

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dan variabel bersifat valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk semua subdimensi dan variabel bersifat reliabel. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

**4.2 Analisis Hasil Penelitian**

Terdapat dua jenis pengujian dalam tahap ini, yakni (1) *Confirmatory Factor Analysis (CFA) Measurement Model* dan (2) *Structural Equation Model* (SEM). Masing-masing uji adalah sebagai berikut:

**4.2.1 *Confirmatory Factor Analysis (CFA)***

*Confirmatory Factor Analysis (CFA) Measurement Model* adalah proses pemodelan dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki *undimensionalitas* dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah faktor atau sebuah variabel laten. Terdapat dua uji dasar dalam *CFA*, yaitu uji kesesuaian model (*Goodness-of- Fit Test*) serta uji signifikansi bobot faktor. Uji kesesuaian model (*Goodness-of- Fit Test*) digunakan untuk menguji *undimensionalitas* dari dimensi-dimensi yang menjelaskan sebuah faktor atau sebuah variabel laten. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan indeks-indeks yang telah umum digunakan. Indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti yang diringkas dalam Tabel 4.20. sebagai berikut :

Tabel 4.20. Goodness of-fit Indices

|  |  |
| --- | --- |
| Goodness of fit index | Cut-off Value |
| χ2 – Chi-square | Diharapkan kecil |
| Sign.Probability | 0.05 |
| CMIN/DF | 2.00 |
| GFI | 0.90 |
| AGFI | 0.90 |
| TLI | 0.95 |
| CFI | 0.95 |
| RMSEA | 0,08 |

Sumber : Ferdinand A, (2002)

Uji signifikansi bobot faktor bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah variabel dapat digunakan untuk mengkonfirmasi bahwa variabel itu dapat bersama-sama dengan variabel lainnya menjelaskan sebuah variabel laten yang dikaji; hal ini dilakukan melalui dua tahapan yaitu dengan melihat nilai lamda atau *factor loading* dan melihat bobot faktor *(regression weight).*

Nilai lamda yang dipersyaratkan adalah harus mencapai lebih dari atau sama dengan 0,40, apabila nilai lamda lebih rendah dari 0,40 dipandang variabel itu tidak berdimensi sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan sebuah variabel laten (Ferdinand, 2002:168).

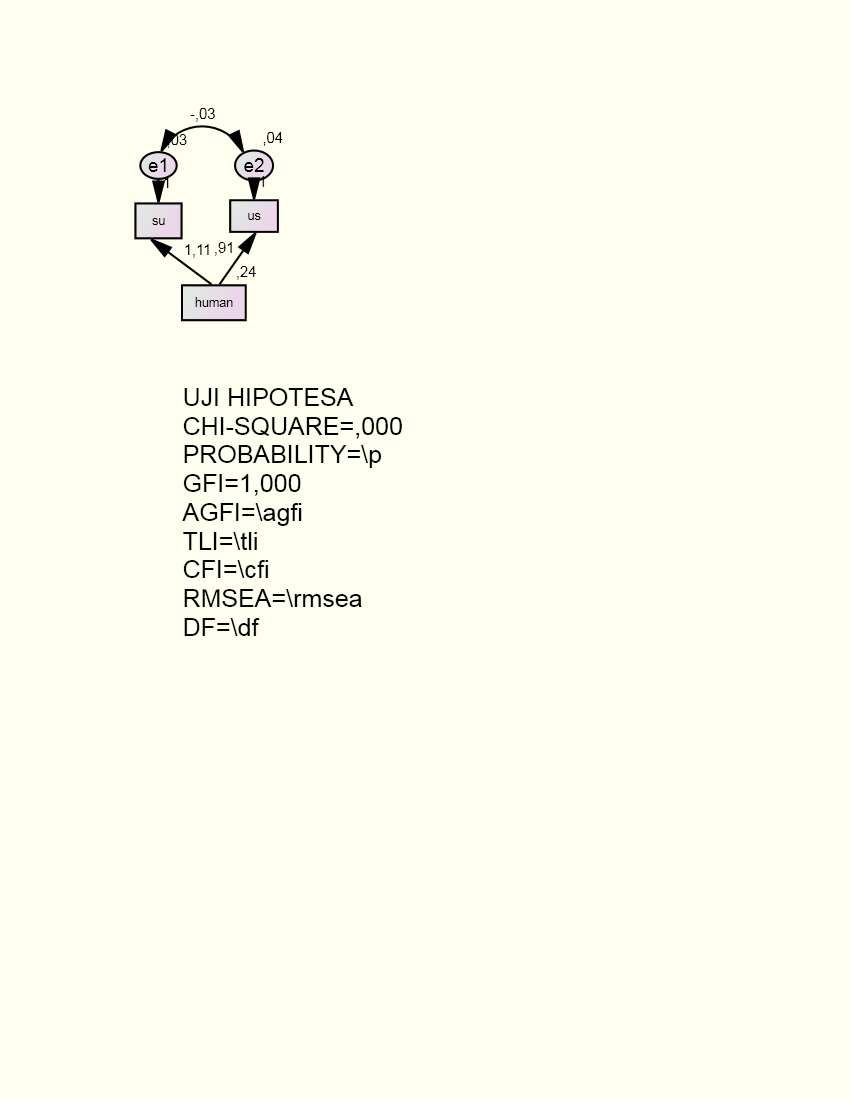
Sebagaimana dalam CFA, pengujian SEM juga dilakukan dengan dua macam pengujian yakni uji kesesuaian model serta uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Langkah analisis untuk menguji model penelitian dilakukan melalui tiga tahap, yakni *pertama* menguji model dasar, jika hasilnya kurang memuaskan dilanjutkan dengan *tahap kedua* dengan memberikan perlakuan modifikasi terhadap model yang dikembangkan setelah memperhatikan indeks modifikasi dan dukungan (justifikasi) dari teori yang ada; jika pada tahap kedua masih diperoleh hasil yang kurang memuaskan, maka ditempuh *langkah yang ketiga* dengan cara menghilangkan atau menghapus (*drop*) variabel yang memiliki bobot faktor kurang dari 0,40, sebab variabel ini dipandang tidak berdimensi sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan sebuah variabel laten.

Hasil pengolahan AMOS terhadap model dasar penelitian adalah sebagaimana ditunjukkan dalam gambar *structural equation model* (SEM) hubungan kausal antara Faktor *Human* (HUM), *Organization* (ORG), Technology (TECH) dan Kinerja HRIS.

Berdasarkan komputasi AMOS untuk model SEM pada pengujian tahap pertama dihasilkan indeks-indeks *goodness-of-fit* sebagai berikut:

**a). *Human* (HUM)**

Variabel yang diuji sebagai indikator Human (HUM) meliputi *System Use (SU)* dan User Satisfaction (US). Hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* ditunjukkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Pengukuran Faktor dan Hasil Uji Model Variabel *Human (HUM)*

Hasil uji konstruk variabel Human (HUM) disajikan pada Gambar 4.1. di atas dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 4.21. berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 4.21. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Variabel Human (HUM)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Goodness of fit index | Cut-off Value | Hasil Model | Keterangan |
| χ2 – Chi-square | Diharapkan kecil | 0,000 | Baik |
| Sign.Probability | 0.05 | - | Baik |
| CMIN/DF | 2.00 | - | Baik |
| GFI | 0.90 | 1,000 | Baik |
| AGFI | 0.90 | - | Baik |
| TLI | 0.95 | - | Baik |
| CFI | 0.95 | - | Baik |
| RMSEA | 0,08 | - | Baik |

Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai diatas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

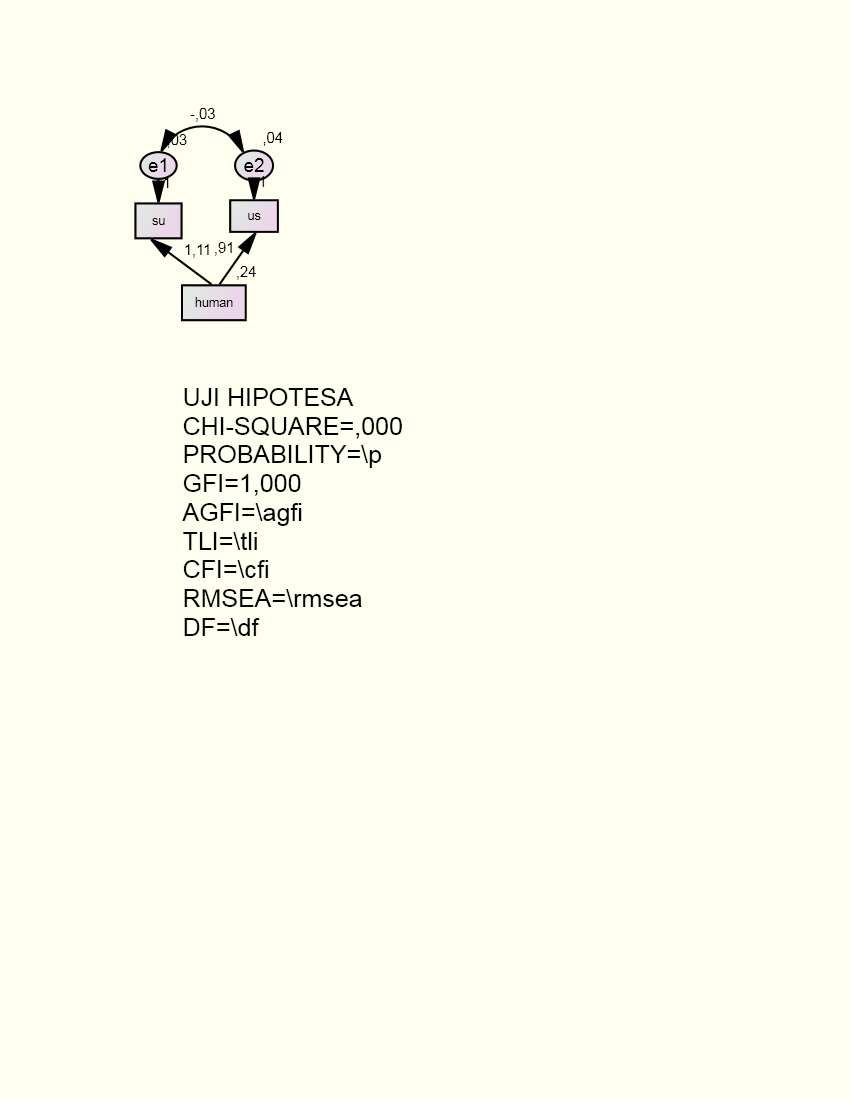
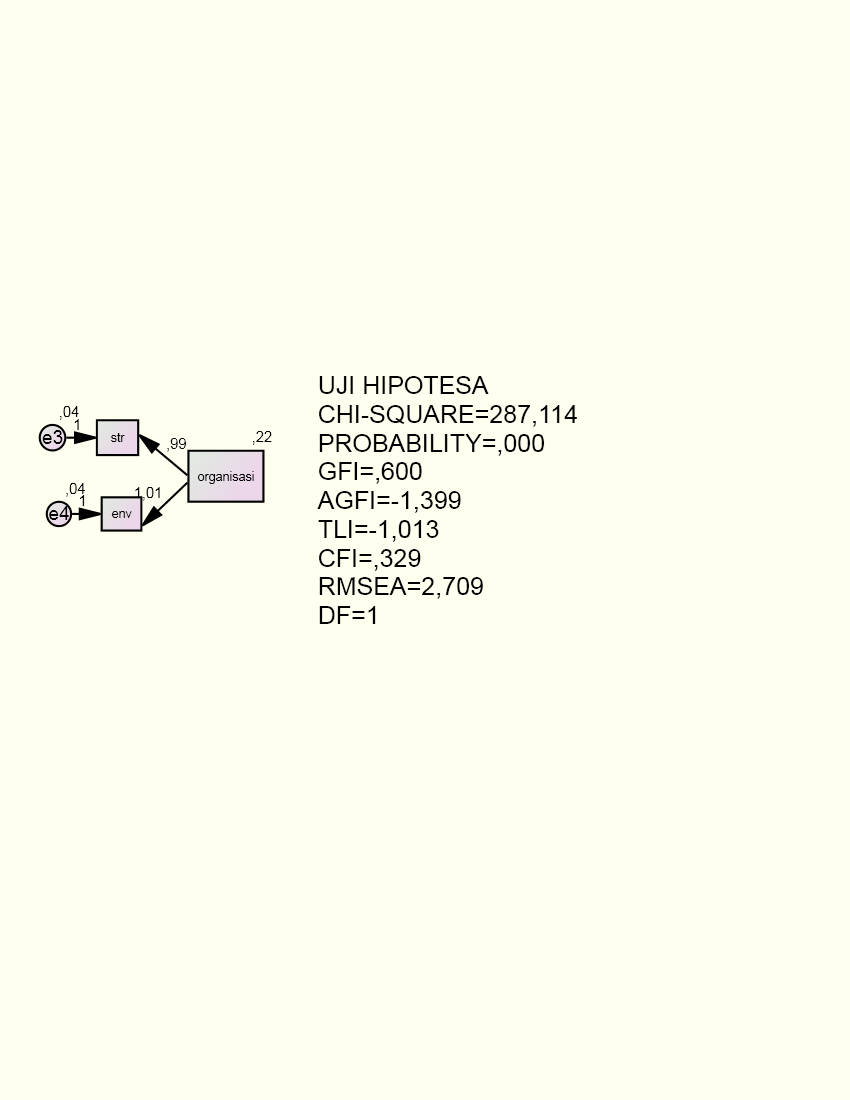
###### **Tabel 4.22. Loading Factor dari Setiap Indikator Variabel *Human***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indikator** | ***Loading Factor (p value)*** | **Keterangan** |
| System Use (SU) | **1,098** (0,0001) | Signifikan |
| User Satisfaction (US) | 0,932 (0,0001) | Signifikan |

Berdasarkan fakta empiris seperti pada Tabel 4.22. dapat dikatakan bahwa indikator *System Use* (SU) dan User Satisfaction (US) sebagai pengukur variabel *Human (HUM)* mempunyai dampak signifikan.

**b) *Organization* (ORG)**

Variabel yang diuji sebagai indikator organization (ORG) meliputi *Organization Structure (STR)* dan Organization Environment (ENV). Hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* ditunjukkan pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Pengukuran Faktor dan Hasil Uji Model Variabel ***Organization***

Hasil uji konstruk variabel ***Organization* (ORG)** disajikan pada Gambar 4.2. di atas dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 4.23. berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 4.23. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Variabel ***Organization***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Goodness of fit index | Cut-off Value | Hasil Model | Keterangan |
| χ2 – Chi-square | Diharapkan kecil | 0,000 | Baik |
| Sign.Probability | 0.05 | - | Baik |
| CMIN/DF | 2.00 | - | Baik |
| GFI | 0.90 | 1,000 | Baik |
| AGFI | 0.90 | - | Baik |
| TLI | 0.95 | - | Baik |
| CFI | 0.95 | - | Baik |
| RMSEA | 0,08 | - | Baik |

Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai diatas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

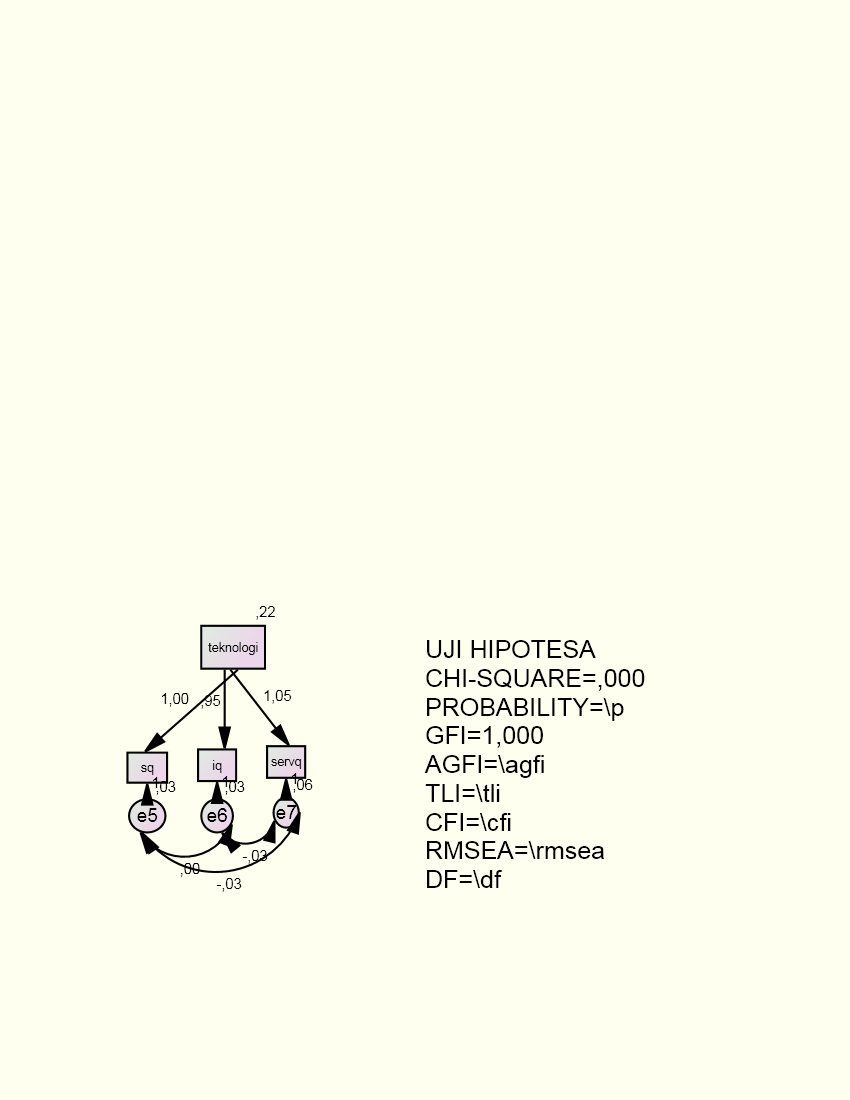
###### Tabel 4.24. Loading Factor dari Setiap Indikator Variabel *Organization*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indikator** | ***Loading Factor (p value)*** | **Keterangan** |
| Organization Structure (STR) | **0,980** (0,0001) | Signifikan |
| Organization Environment (ENV) | **1,023** (0,0001) | Signifikan |

Berdasarkan fakta empiris seperti pada Tabel 4.24. dapat dikatakan bahwa indikator Organization Structure (STR) dan Organization Environment (ENV) sebagai pengukur variabel *Organization (ORG)* mempunyai dampak signifikan.

**c) *Technology* (TECH)**

Variabel yang diuji sebagai indikator *Technology* (TECH)meliputi *System Quality (SQ), Information Quality (IQ),* dan *Service Quality* (SERVQ). Hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* ditunjukkan pada Gambar 4.25.



Gambar 4.3 Pengukuran Faktor dan Hasil Uji Model Variabel ***Technology***

Hasil uji konstruk variabel ***Technology (TECH)*** disajikan pada Gambar 4.3. di atas dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 4.25. berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 4.25. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Variabel ***Technology***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Goodness of fit index | Cut-off Value | Hasil Model | Keterangan |
| χ2 – Chi-square | Diharapkan kecil | 0,000 | Baik |
| Sign.Probability | 0.05 | - | Baik |
| CMIN/DF | 2.00 | - | Baik |
| GFI | 0.90 | 1,000 | Baik |
| AGFI | 0.90 | - | Baik |
| TLI | 0.95 | - | Baik |
| CFI | 0.95 | - | Baik |
| RMSEA | 0,08 | - | Baik |

Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai diatas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

###### Tabel 4.26. Loading Factor dari Setiap Indikator Variabel *Organization*

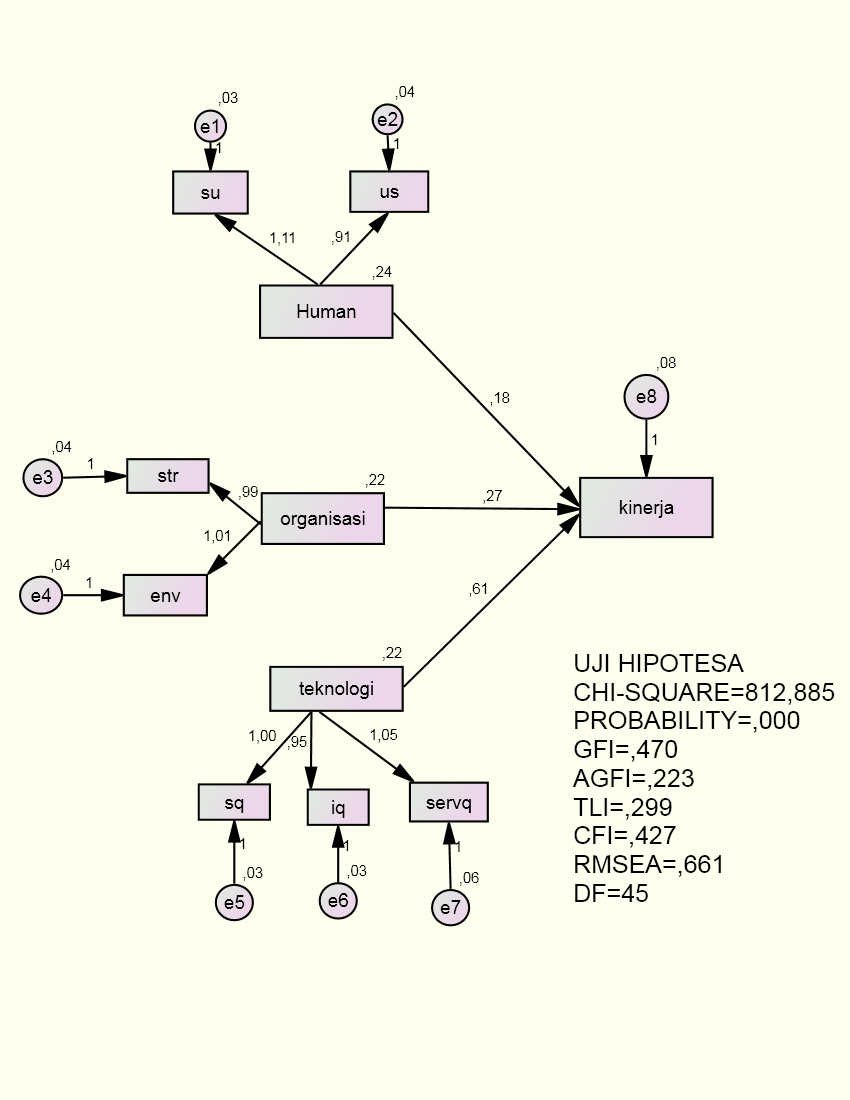
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indikator** | ***Loading Factor (p value)*** | **Keterangan** |
| System Quality (SQ) | 0,998 (0,0001) | Signifikan |
| Information Quality (IQ) | 0,961 (0,0001) | Signifikan |
| Service Quality (SERVQ) | 1,044 (0,0001) | Signifikan |

Berdasarkan fakta empiris seperti pada Tabel 4.26. dapat dikatakan bahwa indikator System Quality (SQ), Information Quality (IQ), dan Service Quality (SERVQ) sebagai pengukur variabel *Technology (TECH)* mempunyai dampak signifikan.

* + 1. ***Uji Structural Equation Model (SEM)***

1. **Model Analisis SEM Tahap Awal**

Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil analisis SEM pada tahap awal secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran.



Gambar 4.4. Uji Goodness of Fit Model Tahap Awal

Hasil uji konstruk dimensi kualitas hasil akhir disajikan pada Gambar 4.4 di atas dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices*, kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data dapat dilihat pada Tabel 4.27. sebagai berikut:

Tabel 4.27. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* *Overall Model* Tahap Awal

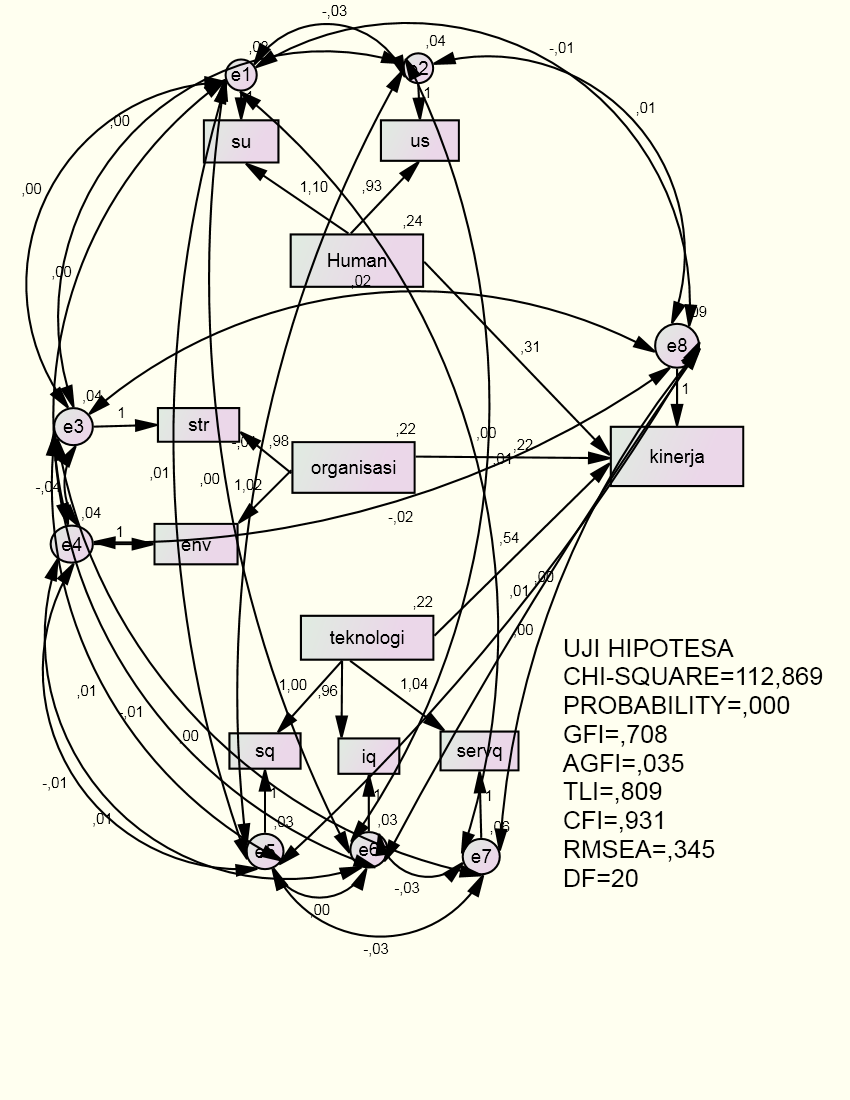
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Goodness of fit index | Cut-off Value | Hasil Model | Keterangan |
| χ2 – Chi-square | Diharapkan kecil | 812,885 | Model Marginal |
| Sign.Probability | 0.05 | 0,000 | Model Marginal |
| CMIN/DF | 2.00 | 45 | Model Marginal |
| GFI | 0.90 | 0,470 | Model Marginal |
| TLI | 0.95 | 0,299 | Model Marginal |
| CFI | 0.95 | 0,427 | Model Marginal |
| RMSEA | 0,08 | 0,661 | Model Marginal |

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.47. maka dapat diketahui bahwa model belum layak digunakan. Berdasarkan pentunjuk *modification indices* kemudian dilakukan modifikasi untuk memperbaiki model sehingga valid untuk pembuktian hipotesis. Modifikasi model diutamakan hanya pada korelasi antar item dan atau *error* dan tidak memodifikasi jalur pengaruh.

1. **Model Analisis SEM Tahap Akhir**

Hasil analisis SEM pada tahap akhir selengkapnya disajikan pada Lampiran. Hasil uji konstruk dimensi kualitas hasil akhir disajikan pada Gambar 4.5. dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices*, kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data seperti yang nampak pada Tabel 4.28.



UJI HIPOTESA

CHI-SQUARE=187,086

PROBABILITY=,824

GFI=,900

TLI=1,019

CFI=1,000

RMSEA=,000

DF=,908

Gambar 4.5. Uji Goodness of Fit Model Tahap Akhir

Hasil uji konstruk dimensi kualitas hasil akhir disajikan pada Gambar 4.5 di atas dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices,* kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data seperti yang nampak pada Tabel 4.28.

Tabel 4.28. Evaluasi kriteria Goodness of Fit *Indices* *Overall Model* Tahap Akhir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Goodness of fit index | Cut-off Value | Hasil Model | Keterangan |
| χ2 – Chi-square | Diharapkan kecil | 187,086 | Baik |
| Sign.Probability | 0.05 | 0,824 | Baik |
| CMIN/DF | 2.00 | 0,908 | Baik |
| GFI | 0.90 | 0,900 | Baik |
| TLI | 0.95 | 1,019 | Baik |
| CFI | 0.95 | 1,000 | Baik |
| RMSEA | 0,08 | 0,000 | Baik |

Sumber : Lampiran

Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap model terhadap konstruk secara keseluruhan ternyata dari berbagai kriteria sudah tidak terdapat pelanggaran kritis sehingga dapat dikemukakan bahwa model relatif dapat diterima atau sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

**4.3 Pengujian Hipotesis**

Dengan memperhatikan pengaruh sikap dan kepuasan terhadap penerimaan Teknologi Informasi, pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan software AMOS 4.01. Penelitian ini dilakukan dengan cara melihat jalur-jalur pada model struktural yang signifikan. Untuk mengetahui jalur-jalur hubungan (dampak) yang signifikan dapat dilihat pada uji koefisien path secara parsiil. Hasil uji secara parsiil terhadap koefisien path pada setiap jalur dapat dilihat pada Tabel 4.29 berikut ini

Tabel 4.29 Pengujian Hipotesis Model Eksternal Manajemen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Indikator** | ***Loading Factor***  ***(p value)*** | **Keterangan** |
| **H1** | Pengaruh HUM Terhadap K | 0,308 (0,001) | Signifikan |
| **H2** | Pengaruh ORG terhadap K | 0,220 (0,027) | Signifikan |
| **H3** | Pengaruh TECH terhadap K | 0,541 (0,001) | Signifikan |

Dari hasil pengujian hipotesis pada Table 4.29 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan analisis SEM*, Human* (HUM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS(K) yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar 0,308 dan nilai p-value sebesar 0,001. Hasil ini mendukung hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa *Human* (HUM) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaHRIS (K).
2. Dengan menggunakan analisis SEM*, Organization* (ORG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS(K) yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar 0,220 dan nilai p-value sebesar 0,027. Hasil ini mendukung hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa *Organization* (ORG) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaHRIS (K).
3. Dengan menggunakan analisis SEM*, Technology* (TECH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS(K) yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar 0,541 dan nilai p-value sebesar 0,001. Hasil ini mendukung hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa *Technology* (TECH) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaHRIS (K).

**BAB V**

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan kerangka teoritis, hipotesis, hasil penelitian dan pengujiannya seperti yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini diuraikan pembahasan dan penalaran mengenai model yang mencakup pertanyaan sebagai berikut :

* *Human* (HUM) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaHRIS (K).
* *Organization* (ORG) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS (K).
* *Technology* (TECH) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS (K).

**5.1 *Human* (HUM) yang Dipostulasikan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap KinerjaHRIS (K).**

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa human yang diukur melalui penggunaan sistem (*system use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja HRIS yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar 0,308 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga hasil penelitian mendukung hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa *Human* (HUM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaHRIS (K). Hal lain menyatakan bahwa penggunaan Sistem (SU) mempunyai nilai koefisien path sebesar 1,098 dan nilai p-value sebesar 0,001 sedangkan kepuasan pengguna (US) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,932 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga kedua variabel ini dinyatakan signifikan. Hasil hipotesis ini juga berhasil mendukung penelitian King dan Rondriquez, 1978; Robey dan Zeller, 1978.

Variabel ini menunjukkan adanya kemudahan penggunaan (SU1), interaksi yang fleksibel (SU2) sehingga HRIS mudah dipahami (K2) dan mudah dioperasikan (K7). Disamping itu dengan adanya HRIS mampu mendukung tugas-tugas dalam membangun kinerja dosen (US1) seperti penyusunan jenjang jabatan akademik yang tersusun dari Lampiran 1 hingga Lampiran 5, penyusunan riwayat hidup mulai dari pendidikan dan pengajaran, jenjang jabatan akademik, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan penunjang dosen sehingga kinerja HRIS dapat meningkatkan produktifitas dosen (K6). Hal lain menggambarkan tampilan interface (US2) yang sederhana membuat dosen nyaman untuk menggunakan (K3), fasilitas-fasilitas yang ditampilkan (US5) di HRIS seperti payroll, daftar dosen yang berulang tahun, daftar kehadiran mengakibatkan penyajian informasi menjadi lengkap (K4). Untuk itu semakin besar tingkat penggunaan dan kepuasan pengguna maka semakin besar kinerja HRIS.

***5.2 Organization* (ORG) yang Dipostulasikan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja HRIS (K).**

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa organisasi (ORG) yang diukur melalui struktur organisasi (STR) dan lingkungan organisasi (ENV) berpengaruh signifikan terhadap kinerja HRIS yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar sebesar 0,220 dan nilai p-value sebesar 0,027. Hasil ini mendukung hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa *Organization* (ORG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaHRIS (K). Hal lain menyatakan bahwa struktur organisasi (STR) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,980 dan nilai p-value sebesar 0,001 sedangkan lingkungan organisasi (ENV) mempunyai nilai koefisien path sebesar 1,023 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga kedua variabel ini dinyatakan signifikan. Hal ini berarti semakin besar dukungan dari pihak manajemen UBD (ORG1), dukungan unit kerja lain (ORG2), dan dukungan UPT MIS (ORG3), maka akan semakin besar pula tingkat kinerja HRIS yang dihasilkan. Di samping itu juga fasilitas jaringan dan dorongan dari teman sekerja dapat meningkatkan kebermanfaatan HRIS serta menunjang kinerja HRIS.

***5.3. Technology* (TECH) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS (K)**

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa *Technology* (TECH) yang diukur melalui kualitas sistem (SQ), kualitas informasi (IQ), dan kualitas layanan (SERVQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja HRIS yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar sebesar 0,541 dan nilai p-value sebesar 0,0001. Hasil ini mendukung hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa *Technology* (TECH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaHRIS (K). Hal lain menyatakan bahwa kualitas sistem (SQ) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,998 dan nilai p-value sebesar 0,001 sedangkan kualitas informasi (IQ) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,961 dan nilai p-value sebesar 0,001 selain itu kualitas layanan (SERVQ) mempunyai nilai koefisien path sebesar 1,044 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga ketiga variabel ini dinyatakan signifikan.

**BAB VI**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan uji penerimaan dengan menggunakan model evaluasi *Human Organization and Technology fit Model (HOT fit Model), Human Resource Information System* (HRIS) telah berhasil diterapkan di Universitas Bina Darma.
2. Diperoleh fakta bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Human (system use* dan *user satisfaction)* terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *organization (structure* dan *environment)* terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *technology (system quality, information quality* dan *service quality)* terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) UBD secara berturut-turut dilihat dari *loading factor* adalah variabel *technology* (0,541(0,001)), variabel *human* (0,308(0,001)), dan variabel *organization* (0,220(0,027)).
   1. **Saran**

Ada banyak model penerimaan teknologi yang dapat digunakan dalam mengevaluasi tingkat penerimaan suatu teknologi. Kemungkinan ada variabel lain yang berpengaruh terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD yang belum diteliti dalam penelitian ini. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan beberapa antara lain variabel pengaruh sosial *(social influence)*, kondisi fasilitas *(facilitating condition)* atau menambahkan *moderating factors* antara lain *experience, age* dan *gender*. Peneliti juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengabungkan beberapa model evaluasi yang sudah ada seperti mengabungkan *Tecnology acceptance model* dengan *human organization and technology model*, atau model yang lainnya. Bagi pihak Universitas, disarankan agar mendorong pemanfaatan HRIS UBD agar dapat dimanfaatknan lebih optimal sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) UBD yang akan bermuara pada peningkatan kualitas belajar mengajar sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas.