

ANALISIS PENGARUH KINERJA TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI FAKULTAS EKONOMI UNSOED

Oleh:

Jaryono¹⁾, Retno Widuri²⁾

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

Both in concept and based on the results of previous research, the performance of employees allegedly affected by the performance of technology. One technology that closely with the administrative job is information technology. Furthermore, based on the theory of resource-based, information technology performance is potentially influenced by human resources, business resources, and technological resources. This study tried to assess whether the performance of administrative staff in the Faculty of Economics, University of Jenderal Soedirman affected by the performance of information technology, and whether performance is influenced by information technology, human resources, business resources, and technology resources.

Through a simple regression analysis, this study found a significant positive influence performance of information technology on the performance of the Faculty of Economics Unsoed administrative employees. Likewise, through multiple regression analysis, the study also found that there are significant positive influence human resources, business resources, and technological resources to the performance of information technology. This research can proceed with more comprehensive, which is based on internal and external review organization.

Keywords: *employees performance, information technology performance, human resource, business resource, technology resource.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak organisasi swasta maupun organisasi pemerintah yang berlomba-lomba untuk mencapai hasil yang terbaik di segala aspek. Tujuannya adalah untuk memuaskan konsumen atau klien. Dalam prosesnya, untuk memuaskan atau pun memberikan sebuah kepercayaan bagi konsumen atau pun klien, organisasi memakai cara yang berbeda-beda. Satu yang dapat dipastikan adalah bahwa, keberhasilan organisasi tidak pernah lepas dari kualitas

dan kuantitas kinerja karyawannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan merupakan aset utama yang menentukan baik atau buruknya kinerja suatu organisasi.

Selain itu, karyawan yang memiliki *capability* tinggi sangatlah dibutuhkan organisasi untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh karyawan pada umumnya, sehingga hasil yang dicapai akan lebih maksimal. Bernadin dan Russel (1993) menjelaskan bahwa kriteria untuk menilai kinerja karyawan terdiri dari tingkat kualitas (*quality*), tingkat

kuantitas (*quantity*), pemaksimalan waktu yang ada (*timeliness*), penggunaan sumber daya untuk mendapatkan hasil yang maksimal (*cost effectiveness*), tingkat di mana karyawan dapat bekerja tanpa bantuan atasan (*need for supervision*), dan juga tingkat karyawan bekerja sama antara rekan kerja (*interpersonal impact*). Aspek kinerja karyawan tersebut tergantung dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Byars dan Rue (2000) menjelaskan bahwa kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Dengan semakin ketatnya persaingan kerja dan pencapaian target organisasi yang semakin tinggi, maka karyawan dituntut untuk dapat melakukan penyesuaian terhadap kinerja organisasi, agar tidak terjadi ketimpangan antara kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sumber daya organisasi yang ada dan terus berkembang.

Pentingnya kinerja karyawan membuat organisasi dengan selektif mencari sumberdaya manusia yang berkompeten tinggi dan mempunyai kemampuan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang semakin kompleks. Salah satu faktor utama yang berpengaruh pada kinerja organisasi adalah teknologi informasi yang semakin lama semakin maju. Untuk mencapai hasil yang maksimal, organisasi harus dapat memaksimalkan kinerja dalam segala aspek, tidak terkecuali dalam pengadaan teknologi informasi yang sudah terbukti jauh lebih efektif dalam pengerjaannya.

Menurut Richardus (2000), teknologi informasi meliputi komponen-komponen perangkat lunak (aplikasi, sistem operasi, database), perangkat keras, dan jaringan, yang harus tersedia untuk menghasilkan sistem informasi yang telah didefinisikan. Dalam hal ini, karyawanlah yang memegang peranan penting dalam pengoperasian

teknologi informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemanfaatan teknologi informasi yang berbasis komputer memungkinkan kantor untuk beroperasi secara efektif, dan efisien. Melalui penggunaan teknologi informasi berbasis komputer, maka proses penyelesaian pekerjaan akan lebih mudah dilaksanakan.

Mukhopadaya (1997) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006) meneliti pengaruh teknologi informasi terhadap *process output* dan kualitas kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh yang positif terhadap output dan kualitas kinerja. Semakin pentingnya teknologi informasi bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan memperluas peran fungsi sistem informasi. Teknologi informasi telah memainkan peranan strategik dan signifikan dalam organisasi. Dukungan perangkat keras dan perangkat lunak yang semakin baik memunculkan suatu kecenderungan sistem desentralisasi yang memungkinkan divisi dalam suatu organisasi mempunyai komputer mereka sendiri. Selain itu, pesatnya pertumbuhan *end-user computing* juga turut memperluas interaksi pemakai dengan sistem informasi (Rifa dan Gudono, 1999).

Resource Based View (RBV) atau *resource based theory* (teori berbasis sumberdaya) cenderung mendefinisikan sumberdaya secara luas, yang meliputi *asset*, pengetahuan, dan kapabilitas. Berdasarkan asumsi tersebut, maka *resource based theory* dapat menjelaskan hubungan antara teknologi informasi dan kinerja karyawan. *Resource based theory* menjelaskan tentang keanekaragaman sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan dan teori ini lebih memfokuskan pada keunggulan yang dilandaskan pada *firm-specific resource*, atau sumber daya yang dimiliki perusahaan secara khusus. Powell dan Micallef (1997) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006)

menunjukkan bahwa dalam teknologi informasi berbasis sumberdaya, *technology resources* tidak mempunyai korelasi yang signifikan dengan kinerja. Akan tetapi jika *technology resources* digabungkan dengan *human resources* dan *business resources* akan dapat menjelaskan kinerja dan meningkatkan keunggulan bersaing. Pernyataan ini dijawab oleh penelitian yang dilakukan Mirma dan Imam Ghazali (2006), bahwa kombinasi antara *technology resources* dengan *human resources* dan *business resources* dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan karena meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Perubahan lingkungan luar perguruan tinggi, mulai lingkungan sosial, ekonomi, teknologi sampai politik mengharuskan perguruan tinggi memikirkan kembali bagaimana perubahan tersebut mempengaruhi perguruan tinggi sebagai sebuah institusi sosial dan bagaimana perguruan tinggi harus berinteraksi dengan perubahan tersebut. Di antara isu manajemen yang mengemuka saat ini adalah pencarian sumberdaya non-konvensional dan efisiensi, termasuk pemanfaatan teknologi informasi. Dalam konteks ini, teknologi informasi dapat dijadikan alat bantu efisiensi dan efektivitas pengelolaan perguruan tinggi. Perguruan tinggi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada customer, dalam hal ini mahasiswa. Peningkatan kualitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari peningkatan kualitas layanan (kemudahan administrasi, kemudahan pengecekan nilai) kepada mahasiswa sampai peningkatan kualitas materi pendidikan. Peningkatan kualitas layanan harus diimbangi juga dengan kualitas infrastruktur, sarana, prasarana, dan kualitas sumberdaya manusia di perguruan tinggi. Hal ini dapat terlaksana dengan digunakannya teknologi informasi pada perguruan tinggi.

Di Fakultas Ekonomi Unsoed, keberadaan teknologi informasi semakin dirasa penting keberadaannya dalam menunjang kinerja karyawan. Misal di Sub Bagian Pendidikan digunakan program Sistem Informasi Akademik (SIA) berbasis web. Program SIA difungsikan untuk di antaranya menghasilkan dokumen berupa daftar hadir ujian, daftar hadir kuliah, jadwal kuliah, pelayanan KRS, KHS, dan transkrip akademik. Di Sub Bagian Keuangan, penggunaan teknologi informasi juga mutlak diperlukan baik pada pengelolaan dana rutin maupun pengelolaan PNB (Penerimaan Negara Bukan Pajak). Sebagai contoh, sistem penggajian menggunakan program GPP untuk mengolah gaji, uang makan, rapelan, gaji berkala dan pajak. Sedang untuk pengelolaan PNB teknologi informasi digunakan untuk pembuatan berbagai macam dokumen, baik dokumen belanja, dokumen pencairan anggaran, dokumen pelaporan maupun dokumen pembayaran. Untuk bidang kemahasiswaan, teknologi informasi digunakan untuk pembuatan surat keterangan masih kuliah, beasiswa, kerja magang, data lulusan, data mahasiswa baru, sertifikat dan lain-lain. Untuk bidang kepegawaian, teknologi informasi juga sangat diperlukan dalam pengolahan dan pencatatan dokumen-dokumen kepegawaian karyawan.

Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi yang ada dan dibutuhkan dalam pengelolaan perguruan tinggi, dibutuhkan sumberdaya yang dapat memaksimalkan kinerja karyawannya agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat. *Technology resources* tidak akan mempunyai pengaruh yang maksimal tanpa adanya kolaborasi dengan *human resources* dan *business resources*. Kemampuan sumberdaya manusia untuk dapat menggunakan teknologi informasi sebagai media dalam melakukan aktivitas kerjanya

diharapkan dapat menjadi nilai lebih untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang jawaban yang diharapkan penelitian ini, maka disusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah teknologi informasi berbasis sumber daya (*human resources, business resources, technology resources*) berpengaruh positif terhadap kinerja teknologi informasi?
2. Apakah kinerja teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED?

METODE ANALISIS

Populasi dan teknik pengambilan sampel

Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED, baik yang berstatus PNS maupun bukan PNS. Jumlah seluruh karyawan administrasi fakultas Ekonomi UNSOED pada posisi bulan September 2010 adalah sebanyak 109 orang, terdiri dari 85 orang yang berstatus PNS dan 24 orang bukan PNS.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tersebut menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan tugas pokoknya sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan yang dijadikan sebagai responden adalah yang memenuhi kriteria, yaitu yang menggunakan teknologi informasi dalam melakukan tugas pekerjaannya. Tabel 2 (Lihat lampiran) menunjukkan distribusi karyawan Fakultas Ekonomi Unsoed yang

dijadikan sampel penelitian. Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Fakultas Ekonomi yang menggunakan teknologi informasi dalam melakukan tugasnya sebanyak 50 orang.

Definisi Operasional Variabel

Human Resources

Yang dimaksud dengan *human resource* (sumberdaya manusia) dalam penelitian ini adalah karyawan yang pekerjaannya terkait dengan aspek manajemen, yakni kemampuannya dalam mengolah data-data yang berhubungan dengan aspek manajemen dan karyawan.

Untuk mengukur *human resource*, digunakan kuisisioner dengan 3 macam indikator. Masing-masing indikator dibuat satu item pertanyaan dengan skala pengukuran 5 poin. Ketiga indikator tersebut adalah:

1. *Top management commitmen*
2. *Flexibility*
3. *IT strategy integration*

Business Resources

Yang dimaksud dengan *business resources* (sumberdaya bisnis) dalam penelitian ini adalah karyawan dapat melakukan kegiatan dalam bisnis perusahaan dengan perangkat teknologi informasi.

Business resources diukur dengan 3 indikator yang disusun dalam 3 item pertanyaan dengan skala pengukuran 5 poin, yaitu :

1. *IT training*
2. *Benchmarking*
3. *IT planning*

Technology Resources

Yang dimaksud dengan *technology resources* dalam penelitian ini adalah sumberdaya teknologi yang digunakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Adapun kuesionernya akan diadopsi dari Goodhue (1996) dalam Mirma dan Imam Ghazali (2006) yang kemudian dispesifikkan ke dalam aspek perbankan dan diukur dengan 3 macam indikator pertanyaan dengan skala pengukuran 5 poin, yaitu:

1. *Hardware and software*
2. *Well define technology architecture*
3. *Data and platform standard*

IT Performance

Peningkatan perangkat teknologi pada perguruan tinggi dengan adanya teknologi informasi. Kuesioner ini akan diadopsi dari Powell (1997) dalam Mirma dan Imam Ghazali (2006) yang kemudian diukur dengan 3 item pertanyaan dengan skala pengukuran 5 poin, yaitu :

1. *Financial information*
2. *Reports improvement*
3. *Productivity improvement*

Employee Performance

Employees performance adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dilihat dari kualitas dan juga kuantitas dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Variabel *employees performance* akan diukur dengan 6 indikator menggunakan 5 item pertanyaan yang diadopsi dari Bernadin dan Russel (1993) dengan skala pengukuran 5 poin, yaitu :

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*
4. *Cost effectiveness*
5. *Need for supervision*
6. *Interpersonal impact*

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan

pengujian terhadap validitas alat ukur (kuesioner) yang digunakan. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut (Umar, 2002).

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi *product moment*
- N = jumlah responden
- X = skor pernyataan
- Y = skor total

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama adalah regresi berganda, sedangkan untuk menguji hipotesis kedua digunakan regresi sederhana.

1) Model Regresi Berganda

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh positif dari teknologi informasi berbasis sumber daya (*human resources, business resources, technology resources*) terhadap kinerja teknologi informasi digunakan regresi linear berganda, dengan model sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja teknologi informasi
- a = Konstanta regresi
- b_i = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas ke-i
- X₁ = *human resources*
- X₂ = *business resources,*
- X₃ = *technology resources*
- e = Faktor pengganggu

2) Model Regresi Sederhana

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh positif dari kinerja teknologi

informasi terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED digunakan regresi sederhana. Model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan Fakultas
Ekonomi Unsoed
a = Konstanta regresi
b = Koefisien regresi masing-masing
variabel bebas ke-i
X = *Kinerja teknologi informasi*

HASIL ANALISIS

Deskripsi responden

Hasil penelitian berkaitan dengan statistik deskriptif mencakup aspek penguraian dan penjelasan sehubungan dengan persepsi responden penelitian terhadap variabel-variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya bisnis, sumberdaya teknologi, kinerja teknologi informasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran terhadap variabel penelitian dilakukan dengan *skala likert* yaitu skor satu sampai dengan lima. Skor satu mencerminkan jawaban yang sangat tidak setuju, sedangkan skor lima mencerminkan jawaban sangat setuju.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan yang tergabung dalam variabel sumberdaya manusia yaitu sebesar 54,7 persen. Tingginya jawaban tersebut menunjukkan bahwa berbagai item pernyataan dalam variabel sumber daya manusia sudah baik dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung jawaban responden yang menyatakan bahwa mereka mempunyai

komitmen terhadap penerapan teknologi informasi, siap menerima perubahan teknologi informasi, serta perencanaan teknologi informasi sudah sesuai kebutuhan.

Untuk variabel sumberdaya bisnis, ringkasan hasil pengukuran dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan yang tergabung dalam variabel sumberdaya bisnis yaitu sebesar 44 persen. Tingginya jawaban tersebut menunjukkan bahwa berbagai item pernyataan dalam variabel sumberdaya bisnis sudah baik dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa para karyawan terlatih dalam memanfaatkan teknologi informasi, aktif mengikuti praktek teknologi informasi, serta adanya perencanaan startegis yang akan memudahkan karyawan dalam mengolah informasi secara cepat dan tepat pada fakultas Ekonomi UNSOED.

Untuk variabel sumberdaya teknologi, jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban 'setuju' terhadap item pernyataan yang tergabung dalam variabel sumberdaya teknologi yaitu sebesar 48 persen. Tingginya jawaban tersebut menunjukkan bahwa berbagai item pernyataan dalam variabel sumber daya teknologi sudah baik dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung jawaban responden yang menyatakan bahwa kantor tempat karyawan bekerja telah menggunakan teknologi terbaru, telah mendesain perencanaan teknologi yang disesuaikan dengan standar yang berlaku serta mempunyai perencanaan untuk mengubah sistem menjadi sistem yang sesuai dengan standar keuangan yang berlaku.

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja teknologi informasi dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan yang tergabung dalam variabel kinerja teknologi informasi yaitu sebesar 62 persen. Tingginya jawaban tersebut menunjukkan bahwa berbagai item pernyataan dalam variabel kinerja teknologi informasi sudah baik dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung jawaban responden yang menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi telah meningkatkan kinerja, meningkatkan informasi secara akurat, serta selalu membantu karyawan Fakultas Ekonomi UNSOED dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk variabel kinerja karyawan, hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban 'setuju' terhadap item pernyataan yang tergabung dalam variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 60,7 persen. Tingginya jawaban tersebut menunjukkan bahwa berbagai item pernyataan dalam variabel kinerja karyawan sudah baik dan diharapkan mampu membantu Fakultas Ekonomi mencapai tujuannya. Hal ini didukung jawaban responden yang menyatakan bahwa dengan menggunakan teknologi informasi dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, sesuai dengan yang direncanakan, membantu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, mengurangi kerugian finansial dan non finansial, serta mampu bekerja secara maksimal.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Akurasi data penelitian dapat diukur melalui butir-butir (*item-item*) pertanyaan dari kuesioner yang diajukan dalam penelitian. Peneliti melakukan pengujian

validitas terhadap keseluruhan instrumen yang berjumlah 18 butir (item) instrumen dari 5 variabel yang akan diuji validitasnya, yaitu sumberdaya manusia, sumberdaya bisnis, sumberdaya teknologi dan kinerja teknologi informasi masing-masing 3 butir, serta instrumen kinerja karyawan berjumlah 6 butir. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan hasil r hasil perhitungan dengan r tabel. Pada tingkat keyakinan 95 persen atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai tabel sebesar $= 0,374$. Jika r hasil perhitungan positif dan r hasil perhitungan $> r$ tabel maka butir tersebut dikatakan valid, jika r hasil perhitungan negatif dan r hasil perhitungan $< r$ tabel maka butir tersebut tidak valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 2. Berdasar Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r hasil perhitung pada semua butir pertanyaan lebih besar daripada r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam pengujian.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa konsisten alat ukur yang digunakan dalam memberikan hasil pengukuran. Uji reliabilitas (keandalan) ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha*, jika nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel sebesar $0,374$ berarti instrumen tersebut dikatakan andal (*reliable*). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan andal (*reliable*) karena semua nilai *cronbach alpha* lebih besar dari $0,374$.

Pengujian Hipotesis

Tahap pertama, pengujian dilakukan dengan *multiple regresssion*, yaitu melakukan regresi antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan pengujian pada tahap pertama adalah untuk menguji secara empiris bahwa teknologi informasi berbasis sumber daya

(*human resources, business resources, technology resources*) berpengaruh positif terhadap kinerja teknologi informasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa baik secara bersama-sama maupun secara parsial sumberdaya manusia, sumberdaya bisnis dan sumberdaya teknologi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja teknologi informasi. Hal ini berarti baik secara bersama-sama maupun secara parsial ketiga variabel tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja teknologi informasi. Hasil pengujian ini jika dibuat dalam suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,272 + 0,327X_1 + 0,322X_2 + 0,278X_3 + e$$

b. Uji Regresi Sederhana

Pengujian tahap kedua dilakukan dengan *single factor test* yaitu melakukan regresi antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji ada tidaknya pengaruh positif dari kinerja teknologi informasi terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED.

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja teknologi informasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED. Hasil pengujian *single factor test* ini dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 7,432 + 1,306 Y_1 + e$$

c. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas (model 1 saja), heteroskedastisitas, dan autokorelasi, menyatakan bahwa data terdistribusi normal,

tidak terdapat multikolinieritas (model 1), tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak ada autokorelasi.

Pembahasan

Hasil pengujian pengaruh secara simultan antara sumberdaya manusia, sumberdaya bisnis dan sumberdaya teknologi terhadap kinerja teknologi informasi menunjukkan hasil yang mendukung hipotesis. Uji signifikansi menunjukkan hasil signifikan (F hitung = 17,742 dan sig. = 0,000) (Lihat Tabel 8). Hasil ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa teknologi informasi berbasis sumber daya (*human resources, business resources, technology resources*) berpengaruh positif terhadap kinerja teknologi informasi. Pengujian secara simultan di atas diperkuat oleh hasil pengujian secara parsial, yaitu secara parsial sumberdaya manusia, sumberdaya bisnis dan sumberdaya teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja teknologi informasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ketiga variabel kurang dari 0,05 seperti pada Tabel 8.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai $\text{adjuster } R^2$ sebesar 0,506. Hal ini berarti bahwa sebesar 50,6 persen variabilitas kinerja teknologi informasi dipengaruhi oleh *human resources, business resources, technology resources*, sedangkan sisanya sebesar 49,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adanya pengaruh positif dari sumberdaya manusia, sumberdaya bisnis dan sumberdaya teknologi terhadap kinerja teknologi informasi pada penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Mukhopadhyay (1997) dalam Emi (2002) yang meneliti pengaruh teknologi informasi terhadap *process output* dan kualitas,

menunjukkan hasil yang positif antara output dan kualitas. Penelitian ini juga menegaskan penelitian yang dilakukan oleh Banker dan Kauffman (1998) dalam Erni (2002). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara penggunaan *Automatic Teller Machine* (ATM) atau anjungan tunai mandiri dengan kinerja. Namun dengan munculnya teori berbasis sumber daya (*resource based theory*) dapat menjelaskan sejauh mana kombinasi antara sumberdaya manusia (SDM), sumberdaya bisnis (SDB), dan sumberdaya teknologi (SDT) terhadap kinerja teknologi informasi (KTI).

Penerapan teknologi informasi pada jaman sekarang sudah menjadi suatu kebutuhan, mengingat kebutuhan pelayanan akan terbantuan oleh penerapan teknologi informasi. Hal ini pula yang menjadikan keberadaan sumberdaya manusia di organisasi sangat diperlukan. Singkatnya, organisasi akan melakukan aktivitasnya dengan baik jika didukung dengan sumberdaya manusia yang berkualitas dan *capable* dalam bidangnya. Hal itu dimulai dari pihak manajemen puncak yang mempunyai komitmen yang jelas terhadap visi dan misi perusahaan ke depan. Salah satunya adalah komitmen mereka menggunakan TI yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan para karyawan yang dimilikinya. Neo (1998) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006), mengemukakan bahwa implementasi TI yang berhasil dipengaruhi oleh visi dan dukungan dari manajemen. Henderson dan Venkrataman (1993) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006), menjelaskan bahwa *top management commitment* memainkan peran yang penting dalam penerapan keberhasilan TI. Implementasi TI yang digunakan juga harus fleksibel, artinya TI tersebut dapat diubah sewaktu-waktu sesuai kebutuhan jika ada kekurangan, mengingat tidak ada sebuah TI yang dapat bertahan selamanya, apalagi di

bidang teknologi yang perkembangannya sangat cepat.

Peningkatan kinerja teknologi informasi juga perlu disesuaikan dengan sumber daya bisnis yang tersedia di organisasi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bharadwaj (2000) dan Erni (2002), yang menyatakan bahwa logistik dan sistem distribusi perusahaan yang dikombinasikan dengan orientasi pada pelanggan yang kuat akan membentuk sekumpulan sumber daya yang saling melengkapi dan tidak mudah ditiru oleh perusahaan pesaing. Mata (1995) dalam Erni (2002), menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki teknologi yang bernilai dan bisa menjaga kerahasiaan maka perusahaan tersebut akan bisa memperoleh keunggulan bersaing.

Penerapan TI tentu saja membutuhkan sumber daya teknologi itu sendiri, mengingat TI yang berkembang hingga saat ini sering kali diidentikkan dengan sebuah infrastruktur teknologi dari kecanggihan telekomunikasi, komputer, *software*, dan data yang dapat diintegrasikan dan diinterkorelasikan, sehingga semua tipe informasi dapat digunakan secara tepat guna tanpa adanya kesukaran (*users view*) yang kemudian dihubungkan melalui jaringan dan *redesign process*. Rokart et. al (1996) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006) menjelaskan bahwa untuk membangun dan mendukung infrastruktur TI, unit-unit TI harus membangun pengaturan infrastruktur, membangun standar-standar teknologi, memahami dan mengkomunikasikan nilai dari infrastruktur dan mengoperasikan asset-asset infrastruktur dan unit-unit teknologi yang handal akan dapat meningkatkan kinerja TI.

Hasil pengujian pengaruh kinerja teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan (t hitung = 6,429, sig = 0,000) (Tabel 9). Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan kinerja teknologi

informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED. Artinya peningkatan kinerja karyawan memerlukan dukungan peningkatan dari kinerja teknologi informasi.

Kesimpulan penelitian di atas memperkuat kajian yang telah dilakukan oleh Mirma dan Imam Ghozali (2006) bahwa sumber daya teknologi yang dikombinasikan dengan sumber daya manusia dan sumber daya bisnis menghasilkan hubungan yang positif antara kinerja teknologi terhadap kinerja para karyawannya, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan tersebut. Banyak hal yang diperoleh ketika organisasi sudah menerapkan TI secara efektif. Goodhue *et.al.* (1996) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006), menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa pihak manajemen TI suatu perusahaan memfokuskan tujuan dari pelaksanaan manajemen TI pada tiga hal, yakni : (a) Penyelarasan yang lebih baik antara produk TI dengan tujuan strategis perusahaan, (b) Penyampaian solusi yang lebih cepat, dan (c) Penyediaan kualitas yang tinggi dan dukungan biaya yang efektif. Ketiga hal ini tentu saja secara langsung akan memberikan hasil yang maksimal dalam membantu karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Pembentukan kinerja teknologi informasi dalam organisasi publik membutuhkan dukungan sumber daya manusia, sumber daya bisnis dan sumber daya teknologi. Hal tersebut terlihat dari hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa teknologi informasi berbasis sumber daya (*human resources, business resources, technology resources*) berpengaruh positif terhadap kinerja teknologi informasi. Perkembangan kebutuhan pelayanan yang semakin kompleks tentu saja membutuhkan

kesiapan organisasi untuk mempersiapkan semua komponen pelayanan, termasuk di dalamnya TI yang didukung dengan keberadaan SDM yang handal, penyesuaian dengan kebutuhan organisasi serta dari pengembangan TI itu sendiri.

Peningkatan pelayanan kepada sasaran pelayanan akan bergantung pada kinerja karyawannya. Kaitannya dengan penerapan TI, maka keberadaan TI yang membawa manfaat mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Setidaknya kenyataan inilah yang terjadi pada penelitian yang telah dilakukan di Fakultas Ekonomi Unsoed ini, di mana kinerja teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penerapan teknologi tepat guna sangat dirasakan efektivitasnya guna membantu peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas kesehariannya.

Implikasi

Agar organisasi mampu meningkatkan layanan kepada sasarannya, maka diperlukan strategi peningkatan kualitas pada komponen pelayanan terutama pada komponen yang berhubungan langsung dengan TI. Beberapa implikasi penelitian yang dapat dihasilkan antara lain:

- a. Perlunya penajaman atau peningkatan kualitas SDM yang mempunyai tugas langsung pada komponen TI. Hal ini dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan TI yang berhubungan dengan tugasnya, sehingga kemampuan mereka akan bertambah. Hal ini akan memberikan kemanfaatan yang besar bagi organisasi. Pelatihan yang dimaksud tidak harus menunggu adanya permintaan peserta pelatihan dari lembaga terkait, tetapi harus bersifat proaktif dengan mengikutsertakan karyawan pada lembaga yang kompeten di bidang TI.

- b. Penggunaan TI pada organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan, sehingga anggaran yang dikeluarkan akan lebih bermanfaat. Karena itu diperlukan perencanaan yang matang dari organisasi untuk menggunakan TI yang akan dipakainya, baik oleh pihak internal perguruan tinggi (karyawan) maupun para mahasiswa.
- c. Penggunaan teknologi informasi tepat guna tanpa adanya kesukaran merupakan harapan semua pihak. Dengan demikian dalam sistem pengadaan sumberdaya teknologi perlu mencermati beberapa hal terkait dengan kebutuhan organisasi, seperti dari segi keuangan, orientasi dari pengembangan aplikasi sehingga akan lebih efektif karena sesuai dengan kebutuhan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian lanjutan perlu dilakukan karena penelitian ini mempunyai keterbatasan. Beberapa keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melakukan kajian dari sisi internal, sehingga belum terlihat persepsi pengguna jasa. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mempertimbangkan aspek internal dan eksternal, sehingga hasil kajiannya lebih komprehensif.
2. Hasil penelitian atau referensi yang mempunyai kesamaan dengan tema penelitian belum terlalu banyak, sehingga menyulitkan dalam melakukan pengembangan teoritis.

DAFTAR PUSTAKA

Bernadin, H. J. 7 Russel, J. E. A. 1993. *Human Resource Manajemen, An Experimental Approach*. International Edition. New York : Mc Grow Hill Book Company, inc.

Bharadwaj, Anardhi, S. (2000). *A resource-based perspective on IT capability and firm performance: An empirical investigation*. MIS Quartely. March, 24 (1): 169-196.

Byars, Lloyd L., Leslie W. Rue. 2000. *Human Resource Management*. McGraw – Hill Higher Education.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnely, Jr. 1996. *Organisasi:Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Cetakan Pertama. Jakarta:Binarupa Aksara.

Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Hapsari, Mirma dan Ghozali, imam 2006. *Pengaruh Teknologi Informasi Berbasis Sumber Daya Terhadap Kinerja Perusahaan*. Jurnal MAKSI (Vol6 No. 1 jan 2006) Hal. 60-68.

Henriksen, Eldon S. dan Nugroho W. 1994. *Teori Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.

H.A. Husainie Syaharani. 2002. "Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan". *Majalah Ekonomi, Tahun XII No. 2, Agustus 2002:hal. 92-102*. Surabaya:FE Universitas Airlangga.

Husein, Umar. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Indrajit, Richardus Eko. 2000. *Pengantar Konsep Dasar Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

- Masdupi, Erni. 2002. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perusahaan : Suatu Perspektif Berdasarkan Sumber Daya*. Jurnal EKOBIS. (Vol 3 No.2. Mei 2002) Hal. 105-112.
- Nawawi Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Offset : Yogyakarta.
- Rahardja, Prathama. 1987. *Uang dan Perbankan*. Jakarta : Economic Students Group 1988.
- Rifa, Dandes, dan Gudono, M. , (1999). "Pengaruh Faktor Demografi dan Faktor Personality Dalam End-User Computing". JRAI. Vol. 2, No.1, hal 20-36.
- Robbins, SP. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhalindo. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1989. *Uang dan Bank*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV ALFABETA.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, Daulat P. 2001. *Perguruan Tinggi Bermutu:Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sumber daya manusia	1	0,686	0,374	Valid
	2	0,845	0,374	Valid
	3	0,887	0,374	Valid
	Reliabilitas	0,727	0,374	Reliabel
Sumber daya bisnis	1	0,771	0,374	Valid
	2	0,797	0,374	Valid
	3	0,799	0,374	Valid
	Reliabilitas	0,819	0,374	Reliabel
Sumber daya teknologi	1	0,821	0,374	Valid
	2	0,828	0,374	Valid
	3	0,875	0,374	Valid
	Reliabilitas	0,781	0,374	Reliabel
Kinerja teknologi informasi	1	0,896	0,374	Valid
	2	0,873	0,374	Valid
	3	0,873	0,374	Valid
	Reliabilitas	0,855	0,374	Reliabel
Kinerja karyawan	1	0,818	0,374	Valid
	2	0,823	0,374	Valid
	3	0,863	0,374	Valid
	4	0,743	0,374	Valid
	5	0,729	0,374	Valid
	5	0,497	0,374	Valid
	Reliabilitas	0,843	0,374	Reliabel

Tabel 2. Pegawai administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED bulan September 2010 yang dijadikan sample penelitian

No	Bagian	Sampel (orang)
1	Subag umum dan perlengkapan	6
2	Program D3	5
3	Program S1 non reguler	3
4	Subag keuangan dan kepegawaian	11
5	Pusat Informasi Ilmiah	6
6	Subag Kemahasiswaan	4
7	Subag Pendidikan	7
8	Bisnis Internasional	2
9	Sekretariat Prodi	5
Jumlah		50

Tabel 3. Diskripsi jawaban responden terhadap variabel sumber daya manusia

Tanggapan (1)	Skor (2)	Frekuensi (3)	Persentase (4)
Sangat setuju	5	45	30,0
Setuju	4	82	54,7
Netral	3	23	15,3
Tidak setuju	2	0	0,0
Sangat tidak setuju	1	0	0,0
Jumlah		150	100,0

Tabel 4. Diskripsi jawaban responden terhadap variabel sumber daya bisnis

Tanggapan (1)	Skor (2)	Frekuensi (3)	Persentase (4)
Sangat setuju	5	36	24,0
Setuju	4	66	44,0
Netral	3	38	25,3
Tidak setuju	2	8	5,3
Sangat tidak setuju	1	2	1,3
Jumlah		150	100,0

Tabel 5. Diskripsi jawaban responden terhadap variabel sumber daya teknologi

Tanggapan (1)	Skor (2)	Frekuensi (3)	Persentase (4)
Sangat setuju	5	19	12,7
Setuju	4	72	48,0
Netral	3	50	33,3
Tidak setuju	2	8	5,3
Sangat tidak setuju	1	1	0,7
Jumlah		150	100,0

Tabel 6. Diskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja teknologi informasi

Tanggapan (1)	Skor (2)	Frekuensi (3)	Persentase (4)
Sangat setuju	5	13	8,7
Setuju	4	93	62,0
Netral	3	35	23,3
Tidak setuju	2	8	5,3
Sangat tidak setuju	1	1	0,7
Jumlah		150	100,0

Tabel 7. Diskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan

Tanggapan (1)	Skor (2)	Frekuensi (3)	Persentase (4)
Sangat setuju	5	43	14,3
Setuju	4	182	60,7
Netral	3	64	21,3
Tidak setuju	2	6	2,0
Sangat tidak setuju	1	5	1,7
Jumlah		300	100,0

Tabel 8. Hasil pengujian secara simultan dan secara parsial

No	Variabel independen	Variabel dependen	B	Sig Simultan	Sig Parsial
1	Sumber daya manusia	Kinerja teknologi informasi	0,327	0,000	0,018
2	Sumber daya bisnis		0,322		0,028
3	Sumber daya teknologi		0,278		0,021

Tabel 9. Hasil Pengujian *single factor test*

No	Variabel independen	Variabel dependen	Sig. (p)	B	Ket $\alpha=0,05$
1	Kinerja teknologi informasi	Kinerja karyawan	0,000	1,306	Sig

Tabel 10. Nilai Kolom VIF untuk Pengujian Multikolinearitas Model Pertama

No.	Variabel	VIF
1.	Sumber daya manusia	1,445
2.	Sumber daya bisnis	1,936
3.	Sumber daya teknologi	1,479

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas Model Pertama

No	Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
1.	Sumber daya manusia	1,395	0,170	Tdk terjadi heteros
2.	Sumber daya bisnis	-0,019	0,985	Tdk terjadi heteros
3.	Sumber daya teknologi	-0,871	0,388	Tdk terjadi heteros

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas Model Kedua

No	Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
1.	Kinerja teknologi informasi	0,850	0,399	Tdk terjadi heteros