

**PENGARUH SISTEM INFORMASI, *KNOWLEDGE WORKER* DAN KEMAMPUAN
PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP TERCIPTANYA KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA :**

**STUDI KASUS PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN
TBK, KANTOR CABANG TANGERANG**

Tonny Ari Wibowo¹, Moedjiono²

Manajemen Sistem Informasi, Magister Manajemen, Universitas Budi Luhur

Jl. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Jakarta Selatan, 12260. Indonesia.

Email¹: ariwibowotonny@gmail.com, Email²: moedjiono@depkominfo.go.id

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan teknologi dewasa ini, penggunaan komputer sebagai salah satu alat teknologi informasi sangat dibutuhkan keberadaannya hampir disetiap aspek kehidupan. Penggunaan Sistem informasi sebagai perangkat pendukung manajemen dan pengolahan data adalah sangat tepat dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas data, dengan demikian penggunaan perangkat komputer dalam setiap informasi sangat mendukung sistem pengambilan keputusan. Dalam aktifitasnya kemajuan teknologi informasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkompten.

Knowledge worker dan kemampuan penerapan teknologi informasi menjadi hal penting bagi perusahaan. Perusahaan yang mengembangkan teknologi informasi, perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi penerapan teknologi informasi sesuai bidang tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Metode yang digunakan dalam penulisan ini berupa penelitian pustaka, penelitian lapangan yang berupa pengamatan langsung dengan penyebaran kuesioner dan wawancara dengan sumber penulisan.

Berdasarkan pengolahan data penelitian, hasil menunjukkan bahwa sistem informasi, *Knowledge worker* dan Kemampuan penerapan teknologi informasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat, Tbk Kantor Cabang Tangerang. Variabel independen (sistem informasi, Knowledge worker dan kemampuan penerapan Teknologi informasi) berpengaruh sebesar 73.4% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan 27.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Sistem Informasi, kualitas data, *Knowledge Worker*, Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai dan Bank BJB

ABSTRACT

In the era of globalization and technology today, the use of computers as one of the tools of information technology is needed presence in almost every aspect of life. Use of Information Systems as a support device management and data processing is very appropriate considering the quantity and quality of data, so the use of computer equipment in any information strongly supports the decision-making

system. In its activities the progress of information technology needs to be supported by competent human resources.

Knowledge Worker and Capabilities Application of Information Technology to be crucial for the company. Companies that develop information technology, need to be supported by human resources which have competence for the field of information technology application tasks and job responsibilities. The method used in this paper in the form of library research, field research in the form of direct observation with questionnaires and interviews with the writing source.

Based on research data processing, it can be concluded that the System Information, Knowledge Worker and Capabilities Application of Information Technology positively influence on employee performance bjb bank branch Tangerang. The independent variable (System Information, Knowledge Worker and Capabilities Application of Information Technology) amounted to 73.4% impact on employee performance, while 27.6% are influenced by other variables not examined.

Keywords: Information Systems, Quality data, Knowledge Worker, Information Technology, Employee Performance dan Bank bjb

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dari tahun ke tahun yang semakin cepat menjadi tantangan berat bagi pengguna teknologi informasi itu sendiri dan mendorong setiap sektor organisasi baik formal maupun

informal atau lembaga-lembaga lainnya untuk dapat memanfaatkannya sebagai penunjang kegiatan kerja sehingga dapat menghasilkan informasi yang cepat, tepat dan akurat. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dibutuhkan sumber daya pendukung lainnya seperti perangkat lunak yang dapat diandalkan kemampuannya serta sumber daya manusia yang harus menguasai kemampuan teknologi informasi itu sendiri. Dari perkembangan teknologi itulah kita harus memahami serta mengenal teknologi tersebut. Dimana kecanggihan teknologi akan terus

berkembang dengan pesat diberbagai aspek kehidupan dimasa yang akan datang.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka perlu didukung oleh *Knowledge worker* dan kemampuan individu dalam penerapan teknologi informasi. Usaha untuk meningkatkan kepuasan pelanggan atau *customer satisfaction* atas pelayanan jasa sangat dipengaruhi oleh peranan pengetahuan pekerja dan kemampuan dalam menerapkan teknologi informasi dapat menciptakan kinerja sumber daya manusia. Dave Ulrich (1997) dalam *human resource champion*, menjelaskan bahwa profesional perlu kerangka acuan apa yang mereka harus lakukan dalam hal menciptakan kemampuannya, tidak cukup untuk mempekerjakan, melatih atau memberi hadiah kepada individu, kegiatan tersebut kini harus dilakukan untuk kepentingan menciptakan kinerja organisasi.

Keberadaan *knowledge worker* di dalam organisasi diharapkan mampu meningkatkan

kemampuan inovasi serta mampu mensinergikan pengetahuan dan kebijakan dari seluruh anggota tim yang dipimpinnya, sehingga bisa menghasilkan inovasi baru berupa jasa, produk atau proses bisnis (Davenport & Prusak, 1997). Kemajuan teknologi dan informasi telah mengubah budaya *Knowledge worker* dalam mengakses informasi dan kebutuhan manajemen untuk menciptakan kondisi yang dapat memberikan kepuasan bagi *knowledge worker* (Taylor, et al, 2001).

Kemampuan penerapan teknologi informasi merupakan dasar pengetahuan teknologi komputerisasi yang digunakan untuk membangun sistem bisnis manajemen. Perusahaan yang mengembangkan teknologi informasi, perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi penerapan teknologi informasi sesuai bidang tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan pada empat dimensi yaitu sistem informasi, *knowledge worker*, kemampuan penerapan teknologi informasi dan kinerja sumber daya manusia tersebut di atas, diketahui bahwa ke empat dimensi tersebut merupakan kendala yang terdapat pada sumber daya manusia di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk, khususnya pada kantor cabang Tangerang. Ke empat dimensi tersebut merupakan faktor penting yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja dalam bidang *service*.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas tentang pengaruh sistem informasi, *knowledge worker*, dan kemampuan penerapan teknologi I nformasi terhadap terciptanya kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu penulis mengangkat judul **“Pengaruh Sistem Informasi, *knowledge worker*, dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap terciptanya Kinerja Sumber Daya Manusia” (Studi Kasus PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk Kantor Cabang Tangerang).**

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja dalam lingkup perusahaan saat ini sistem informasi dan *knowledge worker* serta kemampuan penerapan teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan. Ketiga hal tersebut merupakan hal penting yang harus dikelola oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan juga untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin meningkat. Selain berkembangnya sistem informasi dan *knowledge worker*, kemampuan pegawai yang memadai dalam penerapan teknologi informasi sangat diperlukan agar pegawai tersebut dapat bekerja profesional dan produktif.

Permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pemanfaatan sistem informasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk belum dilakukan secara maksimal.

- b. Dalam penempatan atau perekrutan pegawai kurang memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai. Hal ini dikarenakan perusahaan menerima semua jurusan/ program studi.
- c. Pengembangan kompetensi pegawai masih belum dilakukan secara maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan pokok permasalahannya, yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai?
- b. Bagaimana pengaruh *knowledge worker* terhadap kinerja pegawai?
- c. Bagaimana pengaruh kemampuan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai?
- d. Bagaimana pengaruh sistem informasi, *knowledge worker* dan kemampuan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Sistem

“Sistem adalah suatu jaringan kerja yang terdiri dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu” (Ponco W.Sigit, 1999:1).

Suatu sistem dalam mencapai tujuannya tentu memerlukan suatu proses yang terdiri atas bermacam-macam tipe proses misalnya proses

secara konsep, proses secara fisik, proses secara prosedur, proses secara sosial dan lain-lainnya.

Andri Kristanto (2003:1), mendefinisikan sistem adalah jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu.

Sistem dapat tercapai dengan baik bila terdapat pengawasan yang berguna untuk mengawasi pelaksanaan pencapaian tujuan yang terdiri atas pengawasan data masukan/input, pengawasan data keluaran/output, serta pengawasan terhadap operasi sistem.

2.2 Konsep Dasar Informasi

Informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Sumber informasi adalah data, data adalah bentuk jamak dari bentuk tunggal datum atau data item. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Kejadian-kejadian (event) adalah sesuatu yang terjadi pada saat tertentu.

Dwi Budiarti (1999:8), mendefinisikan informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang.

Menurut Aji Supriyanto (2005:243) informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi penerimanya dan bermanfaat

dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang.

2.3 Tinjauan Studi

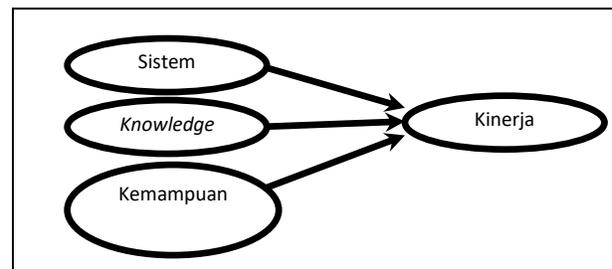
Dalam penelitian ini hal-hal yang diutarakan oleh peneliti yang sifatnya mendukung adanya penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang terdahulu.

Terdapat 3 (tiga) penelitian yang terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, yaitu Eko Heriwidayanto (2014) meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan judul Pengaruh Sistem Informasi, *Knowledge Management* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai : Studi Kasus Head Office PT. BNI Multifinance, Bambang Tjiptowahyu Sudjatmiko (2011) dengan judul Pengaruh *Knowledge Worker* dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi empiris di PT. Altrak 1978, Jalan RSC Veteran No. 4, Bintaro, Jakarta Selatan, Jakarta 12330) dan Wenny Pebrianti (2008) dengan judul Efek Moderasi *Knowledge Worker* dan *Non Knowledge Worker* pada Pengukuran Kepuasan Pemakai Akhir Sistem Informasi dengan Pendekatan *Equitable Needs Fullfilment Model*. Ketiga penelitian tersebut menjadi acuan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dituangkan dalam tesis ini. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek berikut, yaitu dilihat dari

variabel penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu pada hubungan variabel yang sama dengan penelitian, metode penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dan belum ada penelitian yang mengkaji hubungan secara menyeluruh antara sistem informasi, *knowledge worker* dan kemampuan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. dilakukan sesuai dengan otoritas pengawas atau legislator. (Hoogstraten 2006).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian misi dan visi organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang diduga cukup dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank bjb Kantor Cabang Tangerang adalah sistem informasi, *Knowledge worker* dan kemampuan penerapan teknologi informasi. Faktor-faktor tersebut saling terkait

satu dengan yang lainnya. Dengan demikian faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan yang dapat dipadukan untuk mencapai kinerja perusahaan yang tinggi.

Berdasarkan kerangka pemikiran, peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem informasi, *Knowledge worker* dan kemampuan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah dugaan awal/ kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Sistem Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : *Knowledge worker* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : Kemampuan penerapan teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H4 : Sistem Informasi, *knowledge worker* dan Kemampuan penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

III. METODOLOGI DAN RANCANGAN PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah kerangka kerja yang digunakan dalam melakukan sebuah penelitian. Desain penelitian memberikan serangkaian prosedur yang diperlukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menstrukturkan atau menjawab permasalahan penelitian (Malhotra, 2010).

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *exploratory research* dan *descriptive research*. *Exploratory research* dilakukan dengan mencari berbagai literatur dari berbagai sumber mengenai kinerja pegawai dan melakukan interview dengan sejumlah responden. *Exploratory research* ini bertujuan untuk mengklarifikasi dan menentukan masalah yang akan diangkat dalam penelitian. *Descriptive research* bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh yang terdapat di antara variabel-variabel yang diteliti (Malhotra, 2010). Pengolahan data dilakukan dengan metode statistik menggunakan SPSS 22.

3.1.2 Metode Pemilihan Sampel

Sampel adalah bagian tertentu dari unit populasi. Penelitian yang melibatkan sampel sebagai obyek penelitian disebut *Sampling* Populasi. Peneliti menyusun kuesioner yang kemudian disebar dan diisi oleh responden. Responden adalah karyawan Bank bjb Kantor Cabang Tangerang baik dari staf hingga manajer. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus slovin dengan toleransi yang diterima adalah 10%. Adapun dapat perhitungannya dijabarkan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)
(Toleransi yang diterima adalah 1%; 2%; 3%; 4%; 5%; 10%)

Sampel dengan populasi sebesar (*N*) = 176 dan korelasi (*e*) = 10 %, maka diperoleh :

$$n = \frac{176}{1 + 176 (0,1)^2}$$

n = **63,768 diambil angka bulat**
= 64 orang

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti. Data ini dapat diperoleh dengan dua cara, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Peneliti memakai data kualitatif dengan melakukan *interview*. Data kuantitatif didapat melalui penelitian lapangan berupa *survey* dengan menyebarkan kuesioner secara langsung yang akan diisi oleh responden dengan acuan minimal sebanyak 30 orang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan sebelumnya yang berbeda dengan penelitian saat ini (Malhotra, 2010). Data sekunder dapat diperoleh melalui artikel, majalah, koran, situs, dan jurnal.

3.2.3 Rancangan Kuesioner.

Format kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert, yaitu skala yang membuat responden untuk menentukan tingkat setuju dan ketidaksetujuan dari setiap pernyataan yang ada di dalam kuesioner (Malhotra, 2010). Bentuk pilihan dari kuesioner adalah sebagai berikut beserta pointnya di SPSS 22:

Tabel 3.2 Skala Likert

SS	S	N	TS	STS
5	4	3	2	1

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

3.3 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Data kuisisioner yang terkumpul akan dianalisis melalui alat uji statistik dengan menggunakan software SPSS 22 for Windows. Adapun pengujian statistik yang dilakukan adalah sebagai berikut.

3.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Parameter yang digunakan sebagai standar dalam uji ini adalah *Cronbach's Alpha*, dimana nilai kisaran alpha dapat dilihat pada tabel 3.1 yang

menunjukkan data konsisten dan layak untuk diproses lebih lanjut.

Tabel 3.3 Nilai Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel

Arikunto (2008: 109)

3.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keakuratan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Tinggi rendahnya validitas instrumen akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Semakin tinggi tingkat validitas yang diperoleh, yaitu dengan angka yang mendekati 1, maka semakin tidak menyimpang data yang terkumpul serta instrumen pengukuran yang digunakan terhadap konsep atau konstruk penelitian (Malhotra, 2010).

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk uji validitas adalah analisis faktor dengan metode *confirmatory factor analysis*. Parameter-parameter statistik yang dibaca dalam hasil uji *confirmatory factor analysis* tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Menunjukkan kelayakan analisa faktor dan menyiapkan data untuk diuji lebih lanjut. KMO

memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel yang sedang diuji dan tergantung dari memadai atau tidaknya jumlah variabel. Titik *cut-off* KMO untuk dapat kemudian di olah dengan proses statistika lebih lanjut ialah jika nilainya lebih besar dari 0.5 (>0.5) (Malhotra, 2010).

2. Barlett's Test of Sphericity

Parameter ini mempunyai fungsi yang sama dengan KMO, yaitu untuk memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel yang sedang diuji. Nilai signifikansinya harus kurang dari 0.05 agar layak untuk diproses lebih lanjut (Malhotra, 2010)

3. Communalities

Parameter ini menunjukkan kemampuan jumlah variasi dari variabel yang diberikan kepada variabel lain yang diperhitungkan. Nilainya dikatakan baik jika bernilai di atas 0.5 (>0.5), namun perlu dilakukan perbandingan terhadap nilai *loading factor* dalam *component matrix*. (Malhotra, 2010).

4. Anti-image matrices

Parameter ini digunakan untuk mencari variabel yang mengganggu dalam penelitian, yaitu variabel yang memiliki kontribusi hubungan yang rendah terhadap variabel lainnya. Untuk parameter ini dilihat pada angka yang disertai dengan simbol λ pada output SPSS 22 yang dihasilkan. Nilainya dapat dikatakan baik jika lebih besar dari 0.5 (>0.5) (Malhotra, 2010).

5. Component Matrix

Matrix ini menunjukkan nilai *loading factor*, yang menunjukkan hubungan antar variabel dan

kontribusi mereka pada hubungan yang dibentuk. Nilai *loading factor* yang makin besar menandakan bahwa faktor memiliki korelasi yang dekat dengan variabel angka *loading factor* dinyatakan baik jika di atas 0.5 (>0.5) (Malhotra, 2010).

3.3.3 Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi (*alpha*) menunjukkan probabilitas atau peluang kesalahan yang ditetapkan peneliti dalam mengambil keputusan untuk menolak atau mendukung hipotesis nol, atau dapat diartikan juga sebagai tingkat kesalahan atau tingkat kekeliruan yang ditolerir oleh peneliti, yang diakibatkan oleh kemungkinan adanya kesalahan dalam pengambilan sampel (*sampling error*). Dalam melakukan uji validitas serta dalam membaca hasil olahan data utama, peneliti memilih menggunakan *significance level* sebesar 5%.

3.3.4 Multiple Regression (Regresi berganda)

Peneliti menggunakan analisis regresi untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel penelitian. Metode regresi yang digunakan adalah *multiple regression* yang disesuaikan dengan model penelitian yang telah dibentuk. Analisis regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaan regresi berganda adalah untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel terikat kinerja pegawai dengan variabel bebas sistem informasi,

Knowledge worker dan kemampuan dalam penerapan teknologi.

Tabel koefisien pada analisis regresi digunakan untuk menyusun persamaan regresi. Lewat persamaan ini peneliti mengetahui kepastian pengaruh yang ditimbulkan variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

1. Dua variabel bebas : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

2. Tiga variabel bebas : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

3. n variabel bebas : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \dots + b_nX_n$

Proses perhitungan statistika dilakukan menggunakan SPSS 22. Setelah itu akan diperoleh hasil output berupa *model summary*, ANOVA tabel, dan *coefficient table*. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2005).

Rumusan hipotesis H_0 dan H_1 .

$H_0 : R = 0$: Tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

$H_1 : R \neq 0$: Ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

Pada tabel *model summary* terdapat parameter *R square* yang menunjukkan presentase seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, serta presentase

seberapa besar variabel dependen dipengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa & Ashari, 2005).

Pada tabel ANOVA diperlukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka pertama kali dilakukan Uji F. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut table ($F_{stat} > F_{tabel}$ atau $Sig < p\ value$) maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Malhotra, 2010).

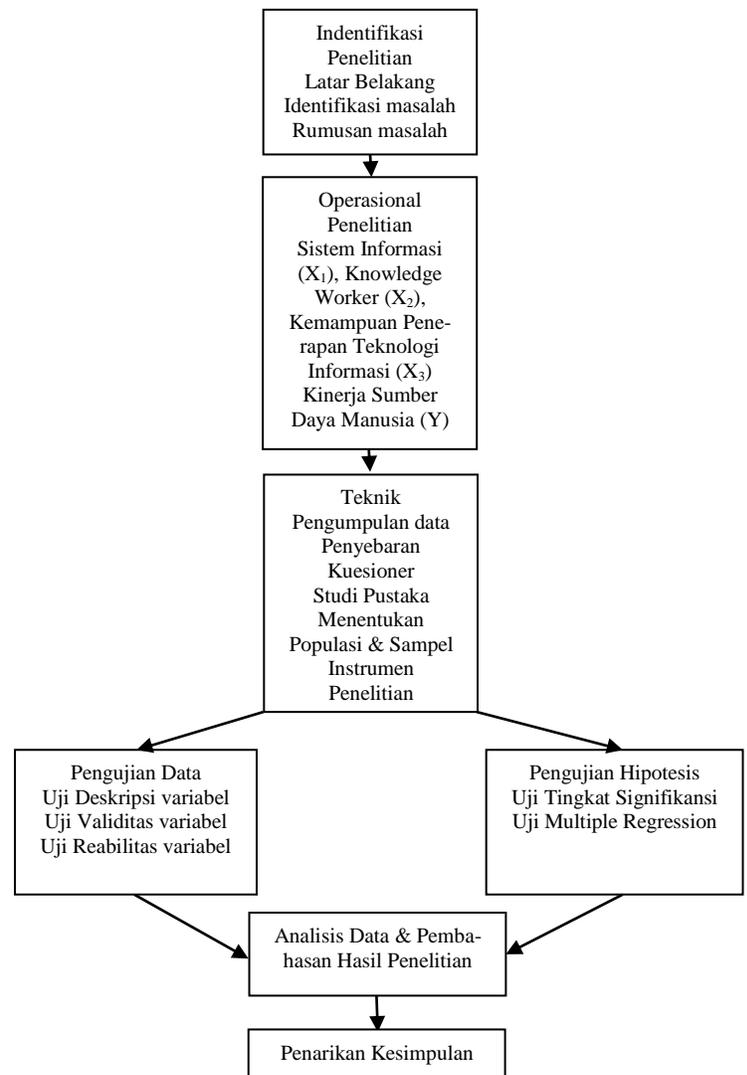
Jika uji F sudah berhasil dilakukan, maka selanjutnya dilakukan uji t dengan melihat pada *coefficient table*. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,1. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan ($Sig < p\ value$) atau nilai t hasil perhitungan lebih besar daripada t tabel, maka hipotesis alternatif diterima, yaitu bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas (Ghozali, 2005). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

3.4 Langkah-Langkah Penelitian

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut.



Gambar 3.1 Langkah-langkah penelitian

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Sistem Profil Responden

Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for The Social Sciences (SPSS) version 22 for windows*. Data yang diolah adalah data primer yaitu jawaban responden atau kuisisioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan pegawai bank bjb kantor cabang Tangerang. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden. Pada penelitian ini, profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Distribusi frekuensi karakteristik demografi responden dapat dilihat pada Tabel 4.1. di bawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Demografi Responden

Jenis Kelamin Responden

	F	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	30	46.9	46.9	46.9
Perempuan	34	53.1	53.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Usia Responden

	F	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 th	24	37.5	37.5	37.5
26-35 th	34	53.1	53.1	90.6
>35 th	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Jenjang Pendidikan

	F	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	12.5	12.5	12.5
S1	56	87.5	87.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Lama Kerja

	F	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 th	44	68.8	68.8	68.8
6-10 th	16	25.0	25.0	93.8
>10 th	4	6.3	6.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Jika dilihat pada tabel 4.1, mayoritas responden penelitian ini di isi oleh responden perempuan (53.1%), lebih banyak dari responden laki-laki (46.9%). Kemudian dalam hal usia, rata-rata usia responden pada rentang umur 26-35 tahun sebesar 53.1%. Pendidikan responden terbanyak dari kalangan sarjana sebesar 87.75%. Kemudian lama kerja responden terbanyak selama 1 sampai dengan 5 tahun sebesar 68.8%.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

a. Uji Reliabilitas dan Validitas Penelitian terhadap variabel Sistem Informasi (SI)

Penelitian tentang variabel sistem informasi dibuat dalam 10 pertanyaan. Dari distribusi jawaban tersebut, analisis instrumen penelitian dapat dilihat dalam hasil perhitungan pada tabel 4.2 untuk menguji reliabilitas dan tabel 4.3 untuk menguji validitas.

Tabel 4.2 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Sistem Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KW 1	80.91	23.991	.174	.718
KW 2	80.89	23.020	.382	.702
KW 3	81.05	22.014	.653	.682
KW 4	80.98	23.952	.199	.716
KW 5	80.92	23.121	.367	.703
KW 6	81.02	21.603	.725	.674
KW 7	81.16	22.674	.505	.694
KW 8	81.17	22.748	.425	.698
KW 9	81.00	21.778	.671	.678
KW 10	81.08	23.121	.260	.710
Knowledge Worker	42.64	6.266	1.000	.675

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa setiap variabel penelitian sistem informasi memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.6, yang berarti bahwa alat pengukurannya yang digunakan reliabel.

Pada tahap selanjutnya peneliti melakukan uji keakuratan terhadap setiap pertanyaan yang ada di kuesioner. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner sudah mewakili setiap konstruk variabel operasional yang ada. Uji validitas dilakukan dengan analisa faktor dengan melihat parameter Parameter yang digunakan sebagai standar dalam uji ini adalah *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SI 1	82.92	22.200	.365	.699
SI 2	83.00	21.968	.420	.694
SI 3	83.09	20.880	.652	.673
SI 4	83.00	22.730	.253	.708
SI 5	83.03	22.761	.250	.708
SI 6	83.16	20.737	.724	.669
SI 7	83.22	22.586	.360	.702
SI 8	83.20	22.291	.325	.701
SI 9	83.13	20.587	.738	.666
SI 10	82.91	23.388	.112	.719
Sistem Informasi	43.72	6.047	1.000	.661

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa variabel sistem informasi nilainya lebih besar dari 0.5 (>0.5) dan kemudian kemudian diolah dengan proses statistika lebih lanjut (Malhotra, 2010).

b. Uji Reliabilitas dan Validitas Penelitian terhadap variabel Knowledge Worker (KW)

Penelitian tentang variabel sistem informasi dibuat dalam 10 pertanyaan. Dari distribusi jawaban tersebut, analisis instrumen penelitian dapat dilihat dalam hasil perhitungan pada tabel 4.4 untuk menguji reliabilitas dan tabel 4.5 untuk menguji validitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas variabel *knowledge worker*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.632
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	245.618
	df	45
	Sig.	.000

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa setiap variabel penelitian sistem informasi memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.5, yang

berarti bahwa alat pengukuran yang digunakan cukup reliabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge worker*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.632
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	245.618
	Df	45
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa variabel sistem informasi nilainya lebih besar dari 0.5 (>0.5) dan kemudian kemudian diolah dengan proses statistika lebih lanjut (Malhotra, 2010).

c. Uji Reliabilitas dan Validitas Penelitian terhadap variabel Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi (TI)

Penelitian tentang variabel sistem informasi dibuat dalam 9 pertanyaan. Dari distribusi jawaban tersebut, analisis instrumen penelitian dapat dilihat dalam hasil perhitungan pada tabel 4.6 untuk menguji reliabilitas dan tabel 4.7 untuk menguji validitas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas variabel Kemampuan Penerapan TI

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.723
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	195.075
	df	45
	Sig.	.000

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI 1	72.14	21.710	.315	.719
TI 2	72.30	20.307	.689	.690
TI 3	72.23	22.024	.268	.724
TI 4	72.17	21.478	.376	.715
TI 5	72.27	19.976	.744	.684
TI 6	72.41	21.070	.508	.705
TI 7	72.42	21.168	.422	.710
TI 8	72.25	20.127	.694	.687
TI 9	72.33	21.526	.257	.724
Kemampuan TI	38.27	5.849	1.000	.698

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa setiap variabel penelitian sistem informasi memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.5, yang berarti bahwa alat pengukuran yang digunakan cukup reliabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Penerapan TI

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.723
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	180.226
	df	36
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa variabel sistem informasi nilainya lebih besar dari 0.5 (>0.5) dan kemudian kemudian diolah dengan proses statistika lebih lanjut (Malhotra, 2010).

d. Uji Reliabilitas dan Validitas Penelitian terhadap variabel Kinerja Pegawai (KP)

Penelitian tentang variabel sistem informasi dibuat dalam 10 pertanyaan. Dari distribusi jawaban tersebut, analisis instrumen penelitian dapat dilihat dalam hasil perhitungan pada tabel

4.8 untuk menguji reliabilitas dan tabel 4.9 untuk menguji validitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	11

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP 1	87.11	23.369	.523	.694
KP 2	87.00	22.413	.778	.675
KP 3	86.92	22.835	.709	.682
KP 4	86.92	23.533	.549	.695
KP 5	86.91	23.324	.604	.691
KP 6	86.84	23.182	.678	.687
KP 7	86.80	23.879	.547	.699
KP 8	87.14	26.631	-.104	.748
KP 9	87.14	25.393	.141	.726
KP 10	87.06	25.012	.214	.720
Kinerja Pegawai	45.78	6.586	1.000	.696

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa setiap variabel penelitian sistem informasi memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.5, yang berarti bahwa alat pengukuran yang digunakan cukup reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.763
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	247.369
	df	45
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa variabel sistem informasi nilainya lebih besar dari

0.5 (>0.5) dan kemudian kemudian diolah dengan proses statistika lebih lanjut (Malhotra, 2010).

4.2.2 Uji Regresi Berganda

Tahap penelitian selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dibangun. Berdasarkan model penelitian yang ada, peneliti melakukan analisa regresi menggunakan *multiple regression*. Pada penelitian ini *Multiple regression* dilakukan 2 kali. Pertama, regresi berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh setiap variabel bebas Sistem Informasi, *Knowledge Worker* dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Kedua, regresi berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

Parameter yang digunakan sebagai tolak ukur dalam regresi ini adalah *R. Square*, *Coefficient Sig.* (uji F dan uji t), *Unstandardized coefficient (B)*. Persamaan regresi dapat terbentuk dari ketiga parameter tersebut. Penelitian ini menggunakan *significance level 5%*.

a. Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai

1. Uji Multikoleniaritas

Sebelum dilakukan regresi berganda, setiap variabel independen yang akan diuji harus memenuhi syarat tidak terjadi multikoleniaritas di antara variabel independen. Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna diantara variabel bebas dalam suatu model. Dalam model penelitian diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas (korelasi yang sempurna antar

variabel bebas). Pelanggaran terhadap asumsi ini berakibat hasil estimasi tidak mencerminkan pengaruh suatu variabel itu sendiri, melainkan ada pengaruh lain yang berkorelasi (Gujarati, 2003). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikoleniaritas dapat dianalisa dengan melihat parameter nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada *Colenarity Statistic*. Multikonearitas terjadi jika $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0.1$ (Malhotra, 2010).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Sistem Informasi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	11.918	3.890		3.064	.003		
Sistem Informasi	.775	.089	.742	8.719	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jika dilihat pada Tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa variabel sistem informasi memiliki nilai *tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Oleh karena itu dapat dikatakan setiap variabel independen tersebut tidak memiliki multikoleniaritas.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,1. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut Tabel maka

hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Output ANOVA Regresi Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.11 Dibawah ini:

Tabel 4.11 ANOVA Variabel Sistem Informasi ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	228.546	1	228.546	76.022	.000 ^b
Residual	186.391	62	3.006		
Total	414.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh nilai F sebesar 76.022 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung (76.022)>F(2.76), dan nilai sig. Lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai 0,000<0,1; berarti dapat dikatakan ke-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji t

Setelah diketahui bahwa variabel independen berpengaruh secara stimultan terhadap variabel dependen, selanjutnya dilakukan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,1. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel

dependen. Uji t dapat dilihat dari *output* SPSS pada Tabel koefisien regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Nilai t tabel adalah 1.99962, Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa $T_{hitung} > t$ tabel artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.775 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Sistem Informasi

e = *error*

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa Nilai koefisien untuk variabel X₁ sebesar 0.775. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan sistem informasi satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.775 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menentukan koefisien determinasi, dapat dilihat pada *output* SPSS ‘Model Summary’. Hasil *output Model Summary* untuk pengaruh variabel independen (sistem informasi) terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Variabel Sistem Informasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.742 ^a	.551	.544	1.734	.551	76.022	1	62	.000

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat disimpulkan Sistem Informasi berpengaruh sebesar 55.1% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan 44.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

b. Pengaruh Knowledge Worker terhadap Kinerja Pegawai

1. Uji Multikoleniaritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Knowledge Worker

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.594	3.764		3.612	.001		
	Knowledge Worker	.755	.088	.736	8.567	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jika dilihat pada Tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa variabel *Knowledge worker* memiliki nilai *tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Oleh karena itu dapat dikatakan setiap variabel independen tersebut tidak memiliki multikoleniaritas.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,1. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut Tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Output ANOVA Regresi *Knowledge Worker* terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14 ANOVA Variabel *Knowledge worker*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.924	1	224.924	73.391	.000 ^b
	Residual	190.013	62	3.065		
	Total	414.938	63			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Knowledge Worker

Dari Tabel 4.14, diperoleh nilai F sebesar 73.391 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung (73.391)>F(2.76), dan nilai sig. Lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai 0,000<0,1; berarti dapat dikatakan ke- variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji t

Uji t dapat dilihat dari *output* SPSS pada Tabel koefisien regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.13. Nilai t tabel adalah 1.99962, Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa t hitung>t tabel artinya variabel independen secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.755 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = *Knowledge Worker*

e = *error*

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa:

a. Nilai koefisien untuk variabel X₁ sebesar 0.755. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Knowledge Worker* satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.755 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menentukan koefisien determinasi, dapat dilihat pada *output* SPSS ‘Model Summary’. Hasil *output Model Summary* untuk pengaruh variabel independen terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Variabel *Knowledge Worker*

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.736 ^a	.542	.535	1.751	.542	73.391	1	62	.000

- a. Predictors: (Constant), Knowledge Worker

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan *Knowledge Worker* berpengaruh sebesar 54.2%

terhadap Kinerja Pegawai sedangkan 46.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

c. Pengaruh Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

1. Uji Multikoleniaritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Kemampuan Penerapan TI

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.745	3.965		4.980	.000		
Kemampuan TI	.680	.103	.641	6.579	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jika dilihat pada Tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa variabel Kemampuan penerapan Teknologi Informasi memiliki nilai *tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Oleh karena itu dapat dikatakan setiap variabel independen tersebut tidak memiliki multikoleniaritas.

2. Uji F

Output ANOVA Regresi Kemampuan penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17 ANOVA Variabel Kemampuan Penerapan TI ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170.590	1	170.590	43.285	.000 ^b
Residual	244.347	62	3.941		
Total	414.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan TI

Berdasarkan Tabel 4.17, diperoleh nilai F sebesar 43.285 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung (43.285)>F(2.76), dan nilai sig. Lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai 0,000<0,1; berarti dapat dikatakan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji t

Uji t dapat dilihat dari *output* SPSS pada Tabel koefisien regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.17. Nilai t tabel adalah 1.99962, Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa t hitung > t tabel artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.680 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi

e = *error*

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa:

Nilai koefisien untuk variabel X₁ sebesar 0.680. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kemampuan penerapan Teknologi Informasi satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.680 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menentukan koefisien determinasi, dapat dilihat pada output SPSS ‘Model Summary’. Hasil *output Model Summary* untuk pengaruh variabel independen terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Variabel Kemampuan Penerapan TI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	6.758	3.166		2.135	.037	
Sistem Informasi	.653	.321	.626	2.035	.046	.047
Knowledge Worker	2.331	.452	2.274	5.154	.000	.023
Kemampuan TI	2.324	.364	-2.190	6.381	.000	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.641 ^a	.411	.402	1.985	.411	43.285	1	62	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan TI

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat disimpulkan Kemampuan penerapan Teknologi Informasi berpengaruh sebesar 41.1% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan 59.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

d. Pengaruh Sistem Informasi, Knowledge Worker dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

1. Uji Multikoleniaritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas Sistem Informasi, Knowledge Worker dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Jika dilihat pada Tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa variabel Kemampuan penerapan Teknologi Informasi memiliki nilai *tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Oleh karena itu dapat dikatakan setiap variabel independen tersebut tidak memiliki multikoleniaritas.

2. Uji F

Output ANOVA Regresi Sistem Informasi, Knowledge Worker dan Kemampuan penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.20 Dibawah ini:

Tabel 4.20 ANOVA Sistem Informasi, Knowledge Worker dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	304.632	3	101.544	55.234	.000 ^b
Residual	110.306	60	1.838		
Total	414.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan TI, Sistem Informasi, Knowledge Worker

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai F sebesar 55.234 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai Fhitung (55.234)>F(2.76), dan nilai sig. Lebih kecil dari nilai probabilitas 0,1 atau nilai 0,000<0,1; berarti dapat dikatakan ke-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji t

Uji t dapat dilihat dari *output* SPSS pada Tabel koefisien regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.19. Nilai t tabel adalah 1.99962, Berdasarkan hasil olah data diperoleh bahwa T hitung>t tabel artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.653 X + 2.331 X_1 + 2.324 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Sistem Informasi

X₂ = *Knowledge Worker*

X₃ = Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi

e = *error*

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai koefisien untuk variabel X₁ sebesar 0.653. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Sistem Informasi satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.653 dengan asumsi bahwa variabel

bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- b. Nilai koefisien untuk variabel X₁ sebesar 2.331. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan *Knowledge Worker* satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 2.331 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- c. a. Nilai koefisien untuk variabel X₁ sebesar 2.324. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kemampuan penerapan Teknologi Informasi satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 2.324 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menentukan koefisien determinasi, dapat dilihat pada *output* SPSS ‘Model Summary’. Hasil *output Model Summary* untuk pengaruh variabel independen terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Sistem Informasi, *Knowledge Worker* dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.857 ^a	.734	.721	1.356	.734	55.234	3	60	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan TI, Sistem Informasi, *Knowledge Worker*

Berdasarkan Tabel 4.21, dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh sebesar 73.4% terhadap Kinerja Pegawai sedangkan 27.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara konsisten menunjukkan bahwa pengembangan sistem informasi, *Knowledge worker* dan Kemampuan penerapan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat, Tbk Kantor Cabang Tangerang. Pada penelitian ini terdapat beberapa implikasi yang dapat menunjang kelancaran tugas pekerjaan, yaitu aspek manajerial, aspek sistem informasi dan aspek penelitian lanjutan.

4.3.1 Aspek Manajerial

a. Aspek sumber daya manusia

Pengaruh parsial yang terbentuk dari variabel *knowledge worker* dan kemampuan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai masih rendah, sehingga hal tersebut perlu mendapatkan perhatian usaha-usaha peningkatan terhadap variabel *knowledge worker* dan kemampuan penerapan teknologi informasi. Ada beberapa indikator yang harus dilakukan peningkatan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

1. Perlunya peningkatan pengetahuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Perlunya peningkatan kemampuan analisis pegawai untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

3. Perlunya peningkatan kemampuan kompetensi dalam bidang komputerisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Perlunya peningkatan evaluasi pelatihan dan pendidikan bagi pegawai.
5. Perlunya peningkatan kemampuan membina hubungan terhadap pegawai, mitra maupun customer/nasabah.

4.3.2 Aspek Sistem Informasi

Pengaruh parsial yang terbentuk dari variabel Sistem Informasi terhadap kinerja pegawai masih rendah, sehingga hal tersebut perlu mendapatkan perhatian usaha-usaha peningkatan terhadap variabel Sistem Informasi. Ada beberapa indikator yang harus dilakukan peningkatan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

1. Perlunya peningkatan sumber daya manusia di bidang Teknologi Informasi.
2. Perlunya peningkatan Fasilitas teknologi Informasi baik perangkat keras maupun perangkat lunak
3. Perlunya peningkatan kualitas data dan informasi
4. Perlunya peningkatan jaringan telekomunikasi dan sistem komputer.

4.3.3 Aspek Penelitian Lanjutan

Implikasi penelitian ini ditujukan untuk kepada peneliti lanjutan terutama dalam peningkatan kinerja pegawai. Model penelitian ini masih dapat dikembangkan pada perusahaan lainnya. Sehingga bagi peneliti lanjutan masih memungkinkan untuk mengembangkan dalam setting yang berbeda dalam perusahaan bidang lainnya. Penelitian ini

merupakan langkah awal untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Sistem Informasi, *Knowledge Worker* dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Tangerang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil simpulan bahwa:

- a. Sistem Informasi secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Tangerang.
- b. *Knowledge Worker* secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Tangerang.
- c. Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi secara positif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Tangerang.
- d. Sistem Informasi, *Knowledge Worker* dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Tangerang.

5.2 Saran

Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

- a. Mengingat saat ini kebutuhan sumber daya manusia yang menguasai teknologi informasi agar dapat meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan.

- b. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan fasilitas dan kompetensi pegawai terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi.
- c. Pada penelitian ini masih adanya faktor lain yang masih belum diteliti, hendaknya menjadi bahan pertimbangan oleh penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aji Supriyanto. 2005. *Pengertian Sistem*. Yogyakarta: Penerbit Ekosiana.
- Amar, A.D. 2002. *Managing Knowledge Workers: Unleashing Innovation and Productivity*. Westport: CT Quorum.
- Andri Kristanto. 2003. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Gava Media.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. *Analisis statistik dengan Microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Compeau, D.R and Higgins, C.A. 1995. *Application of Social Cognitive Theory to Training for Computer Skill,* Information Systems Research. Vol.6, No.2, pp. 118-143.
- Daito, Apollo. 2007. *Metodologi Penelitian, Penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur.
- Davenport, T. and Prusak, L. 1997. *Working Knowledge*. Harvard 1998, ISBN 0-87584-655-6.

Drucker, Peter F. 1997. *Masyarakat Pasca Kapitalis* (terjemahan), Bandung: Angkasa.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Hair et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.

Jogiyanto, H.M. 2005. *Analisis dan Desain Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Alih Bahasa Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.

Malhotra, Naresh, 2007. *Marketing Research : an applied orientation, pearson education, inc., fifth edition*. New Jearsey : USA

Miller, Richard. 2001. *Motivating and Managing Knowledge Workers*. Melcoum Publishing Ltd.

Moedjiono. 2012. *Pedoman Penelitian, Penyusunan dan Penilaian Tesis (V.5)*. Jakarta : Universitas Budi Luhur.

Robbins, Stephen P. .2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Robbins. P.S. .2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba.

Sedarmayanti, Hj. .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : P.T Refika Aditama.

Sjafri Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama.

Bogor : Ghalia Indonesia.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Taylor, Dannis,W., Stedham Yvonne, Renosen N.F. 2001. "Managing Knowledge Worker in Accounting Firm: The Role of Nutrient Information and Organizational Information Consciousnes," *Journal of Knowledge Management Practice*.

Ulrich. 1997. *Human Resource Champions: the next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press, USA.

Wilkinson, Joseph W. 2003. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga Terjemahan Maulana, Agus. Jakarta: Penerbit Binarupa Angkasa.

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Sistem Informasi, *Knowledge Worker* dan Kemampuan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai