

KUALITAS SISTEM DAN KUALITAS INFORMASI PEMASARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI

Oleh: Ardi Hidayat¹, Muhammad Saleh²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Bangsa
Email : ardihidayat10@yahoo.co.id

²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Bangsa
Email : salehgifar@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the quality system used and the quality of information generated on the performance of employees in PT. INTI Ltd. Bandung. In addition, this study aims to test the main hypothesis that the quality system and quality of information affects the performance employees at PT. INTI Ltd. Bandung. Analysis technique using the formulas in the calculation of product moment correlation of the data collected through the questionnaires filled out by employees at PT. INTI Ltd. Bandung system using SIPP. Based on the analysis by using the formula the product moment correlation test of the hypothesis is proven that the quality system and quality of information affect the performance of employees in PT. INTI Ltd. Bandung by 55.9%. In fact the system does not affect the quality of employee performance, and quality of information affects the performance of employees, it is proved by calculation of 6.607 t_{count} greater than t_{table} of 1.6794 with a variable rate $\alpha = 5\%$ and $dk = n-2$ with one-sided test. In addition to the conceptual elements or indicators of the quality system include ease to use, response time, system reliability, flexibility and security system is perceived by most respondents is moderate. In the variable quality of information with an indicator of completeness, relevant, accurate, and timely assessments are at medium. Including variables in the employee's performance PT. INTI Ltd. Bandung, perceived by most respondents is currently with the indicators of productivity and efficiency.

Key words: quality systems, quality of information, employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini dunia berada dalam era informasi, dan masyarakat modern disebut sebagai masyarakat informasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dan berbagai terobosan di bidang teknologi berkembang sangat pesat. Kehidupan dan penghidupanpun pasti disentuh oleh informasi baik pada tingkat individual, kelompok, semua jenis

organisasi, pada tingkat negara, bahkan dalam hubungan antarorganisasi dan antarnegara. Pada dekade tujuh puluhan, perkembangan teknologi dalam dunia informasi menghasilkan dan memperkenalkan informatika. Informatika tersebut memberikan kontribusi substansial dan bahkan menumbuhkan kesadaran pada berbagai pihak tentang pentingnya informasi sebagai suatu *resource* organisasi yang strategis (Sondang P. Siagian, 2011). Salah satu kelompok yang merasakan pentingnya informasi ialah para manajer yang menduduki jabatan pimpinan dalam berbagai jenis organisasi, seperti organisasi politik, organisasi kenegaraan, organisasi angkatan bersenjata, organisasi niaga, organisasi sosial, organisasi swadaya masyarakat, organisasi nirlaba, bahkan organisasi keagamaan.

PT. INTI (Persero) Bandung adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Basan Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Sistem Infokom dan Integrasi Teknologi (ISTI). Dengan sistem informasi tersebut, telah membantu setiap tingkatan manajemen perusahaan dalam melakukan berbagai kegiatan perusahaan baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan di luar perusahaan. Faktor terpenting bagi PT. INTI (Persero) Bandung di dalam menggunakan sistem informasi ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi dampak individual bahkan dampak organisasional. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elly Darsiah pada tanggal 21 Februari 2017, penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap satu tahun satu kali. Penilaian didasarkan pada SKI (Sasaran Kerja Individu) dan SKU (Sasaran Kerja Unit). Sasaran kerja yang harus dicapai oleh seseorang karyawan adalah 75% tugas untuk perusahaan dan 25% untuk tugas individu, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan profit. Divisi Pemasaran di PT. INTI memiliki unit bisnis di dalamnya, diantaranya CELCO, TELCO dan Operasional Penjualan.

Tabel 1
SKI Divisi Pemasaran
PT. INTI

Nilai SKI	2014	
	Jumlah	%
99%-99,99%	0	0,00%
100%-100,99%	11	10,18%
101%-101,99%	18	16,67%
102%-102,99%	45	41,67%
103%-103,99%	16	14,81%
104%-104,99%	9	8,33%
105%-105,99%	6	5,56%
106%-106,99%	3	2,78%
107%-120%	0	0,00%
Jumlah	108	100%

2015		2016	
Jumlah	%	Jumlah	%
2	1,85%	12	11,11%
24	22,22%	31	28,70%
19	17,59%	22	20,37%
41	37,96%	30	27,78%
10	9,26%	8	7,40%
8	7,41%	3	2,80%
3	2,78%	1	0,92%
1	0,92%	1	0,92%
0	0,00%	0	0,92%
108	100%	108	100%

Sumber: Divisi Pemasaran Bagian Operasional Penjualan PT. INTI 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya, kinerja karyawan menurut dilihat dari sasaran kerja individu (SKI) serta pencapaiannya. Pada tahun 2016, dapat terlihat secara signifikan kinerja karyawan menurun. Itu terlihat dari peningkatan jumlah karyawan yang mencapai target kisaran 99%-99,99%. Di sisi lain, yang mencapai target kerja secara maksimal menurun dari tahun 2014 tiga orang, menjadi satu orang pada tahun 2015 dan 2016.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka untuk mengetahui berapa besar hubungan antara kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran dengan kinerja karyawan, penulis mengambil judul : **“Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi Pemasaran Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INTI”**.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Dalam rangka memberi arah dan tujuan yang jelas tentang masalah yang diteliti, penulis mengemukakan beberapa batasan dari permasalahan yang ada, yaitu :

1. Bagaimana gambaran kualitas sistem di PT. INTI?
2. Bagaimana gambaran kualitas informasi pemasaran di PT. INTI?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di PT. INTI?
4. Seberapa besar pengaruh kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis ini dimaksudkan untuk memperoleh data mengenai kualitas sistem, kualitas informasi pemasaran dan kinerja karyawan di PT. INTI. Data ini dijadikan bahan analisis apakah kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran kualitas sistem di PT. INTI
2. Gambaran kualitas informasi di PT. INTI
3. Gambaran kinerja karyawan di PT. INTI

4. Pengaruh kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran terhadap kinerja karyawan di PT. INTI

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Sistem

Menurut McLeod (2001) sistem adalah sekelompok elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Sistem didefinisikan sebagai sesuatu yang diciptakan untuk menjalankan sesuatu hal yang rutin dijalankan. Sistem merupakan kumpulan dari bagian-bagian sistem yang lebih kecil yang disebut subsistem. Dan subsistem itu sendiri merupakan unsur-unsur yang dirangkaikan menjadi struktur system

Kualitas Sistem

Kualitas sistem (*system quality*) digunakan untuk mengukur kualitas sistem teknologi informasinya sendiri. Dalam buku Jogiyanto (2007) menggunakan pengukuran apresiasi terhadap SIM oleh para pemakai manajer untuk mengukur kualitas sistem. Pengukuran yang digunakannya adalah keandalan dari sistem komputer, waktu respon *on line* dan kemudahan menggunakan terminal. Pengukuran kunci sistem berupa kemanfaatan, ketergantungan, koresponan, keandalan, keluwesan dan kefungsionalan. Kualitas sistem dalam dalam sistem informasi pemasaran di perusahaan menyangkut keterkaitan fitur dalam sistem termasuk performa sistem dan *user interface*. Kualitas sistem memerlukan indikator untuk dapat mengukur seberapa besar kualitas dari sistem yang digunakan. Indikator diperlukan karena kualitas sistem tidak dapat diukur secara langsung. Kualitas sistem dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. *Ease of Use* (kemudahan penggunaan)

Suatu sistem informasi dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kepuasan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakan sistem informasi tersebut yang pada akhirnya mempunyai pengaruh di pemakai individual di dalam melakukan pekerjaannya.

2. *Response Time* (waktu respon)

Jika akses sistem informasi memiliki kecepatan yang optimal maka layak dikatakan bahwa sistem informasi yang diterapkan memiliki kualitas yang baik. Kecepatan akses

akan meningkatkan kepuasan pengguna dalam menggunakan sistem informasi yang akhirnya akan meningkatkan kinerja individual dan akan berdampak pada perusahaan.

3. *Reliability* (keandalan sistem)

Sistem informasi yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat diandalkan. Jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan. Keandalan sistem informasi dalam konteks ini adalah ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan.

4. *Flexibility* (keluwesan sistem)

Fleksibilitas suatu sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. Fleksibilitas yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna.

5. *Security* (keamanan)

Suatu sistem informasi dapat dikatakan baik jika keamanan sistem tersebut dapat diandalkan. Keamanan sistem ini dapat dilihat melalui data pengguna yang aman disimpan oleh suatu sistem informasi. Data pengguna ini harus terjaga kerahasiaannya dengan cara data disimpan oleh sistem informasi sehingga pihak lain tidak dapat mengakses data pengguna secara bebas. Jika data pengguna dapat disimpan secara aman maka akan memperkecil kesempatan pihak lain untuk menyalahgunakan data pengguna sistem informasi.

Tata Sutabri (2003) menjelaskan bahwa kualitas suatu informasi tergantung dari 3 (tiga) hal, yaitu:

1. Akurat (*accurate*). Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Informasi yang akurat harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan (*noise*) yang dapat mengubah atau merusak informasi tersebut.
2. Tepat waktu (*timelines*). Informasi harus disampaikan dengan tepat waktu. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi karena informasi merupakan landasan untuk mengambil keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal bagi organisasi.

3. Relevan (*relevance*). Informasi mempunyai manfaat bagi pemakainya. Relevansi informasi untuk orang satu dengan yang lain berbeda

Kinerja

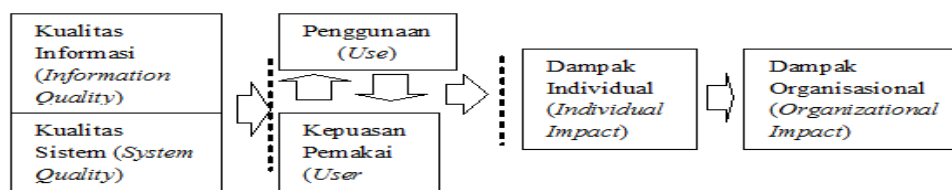
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), ‘Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya’. Kinerja atau performance menurut Bernardin & Russel dalam Faustino Cardoso Gomes (2003) ‘... *is defined as the record of outcomes produced on a spscific job function or activity during a specific time period.* (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu)’. Menurut Veithzal Rivai (2005:14) “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Hubungan Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi Pemasaran dengan Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan diuraikan bagaimana secara teoritis hubungan antara kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran dengan dampak individual. Bagian ini merupakan bagian yang paling penting karena berisi tentang pengkajian permasalahan dalam suatu kegiatan penelitian.

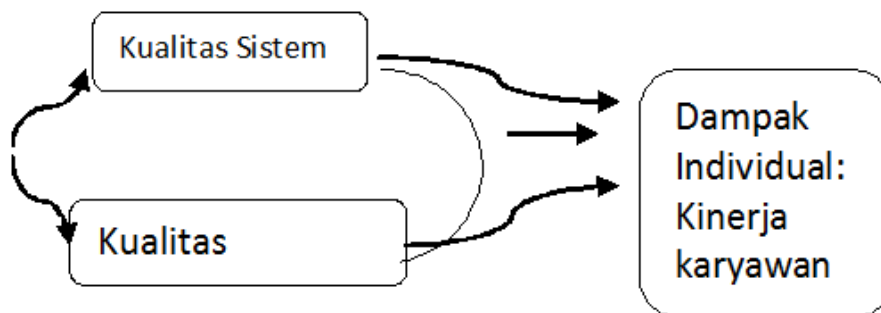
Gambar 1

**Model kesuksesan sistem informasi DeLone&McLean
(D&M IS Success Model)**



Sumber: Jogyanto (2007)

Model ini merefleksikan ketergantungan dari enam pengukuran kesuksesan sistem informasi yang akan berdampak pada individual bahkan organisasional. Dapat dijelaskan bahwa Kualitas Informasi (*Information Quality*) dan Kualitas Sistem (*System Quality*) secara mandiri dan bersama-sama mempengaruhi baik Penggunaan (*Use*) dan Kepuasan Pemakai (*User Satisfaction*). Besarnya Penggunaan (*Use*) dapat mempengaruhi Kepuasan Pemakai (*User Satisfaction*) secara positif atau negatif. Penggunaan (*Use*) dan Kepuasan Pemakai (*User Satisfaction*) mempengaruhi Dampak Individual (*Individual Impact*) dan selanjutnya mempengaruhi Dampak Organisasional (*Organizational Impact*). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil sebuah paradigma:



Gambar 2

Paradigma Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

Di dalam buku Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, 2010, G. E. R Brurrough mengatakan bahwa penelitian berhipotesis (penelitian hipotesis) penting dilakukan bagi:

1. Penelitian menghitung banyaknya sesuatu (*magnitude*).
2. Penelitian tentang perbedaan (*differencies*).
3. Penelitian hubungan (*relationship*).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis menentukan hipotesis ini sebagai berikut: “Terdapat pengaruh dari kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran terhadap kinerja karyawan”.

Dan sub hipotesis sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh dari kualitas sistem terhadap dampak individual.
- b. Terdapat pengaruh dari kualitas informasi terhadap dampak individual.

- c. Terdapat pengaruh dari kualitas sistem dan kualitas informasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji bagaimana kualitas sistem yang digunakan dan kualitas informasi yang dikeluarkan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel *independent* (Variabel Bebas) dalam penelitian ini adalah Kualitas Sistem (X_1) dan Kualitas Informasi (X_2). Sedangkan variabel *dependent* (variabel terikat) adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. INTI. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 100 orang yang menggunakan sistem informasi SIPP di PT. INTI (Persero) Bandung yang beralamat di Jalan Moch. Toha No. 77 Bandung. Melalui jenis penelitian deskriptif, maka dapat diperoleh deskripsi mengenai kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran yang diterapkan oleh PT. INTI khususnya pada karyawan yang menggunakan sistem informasi SIPP yang dirasakan oleh karyawan serta dampak yang ditimbulkannya. Sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem dan kualitas informasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada PT. INTI yang menggunakan sistem informasi pemasaran yaitu SIPP, yang berjumlah 100 orang.

Tabel 2
Jumlah Karyawan yang Menggunakan SIPP
PT. INTI

No.	Divisi	Total
1.	Akuntansi	5
2.	Keuangan	2
3.	Sekper	4
4.	ACC PE	8
5.	ACC CELCO 1	4
6.	ACC CELCO 2	4

7.	ACC TELCO	4
8.	SO	17
9.	OPS CELCO	18
10.	OPS TELCO	17
11.	PROD & PURJU	17
TOTAL		100

Sumber: Divisi Operasional Penjualan PT. INTI

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Jadi, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2008). Menurut Sangadji&Sopiah (2010), untuk penarikan jumlah sampel, akan dihitung dengan rumus *Slovin*:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Presisi yang ditetapkan menggunakan 0,01

Pengambilan sampel pada karyawan PT. INTI tidak termasuk bagian keuangan, akuntansi dan sekper. Berdasarkan rumus *slovin* maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{89}{1 + 89 \cdot 0,01} = 47,09 = 47$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden dari 89 karyawan

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu (X₁) dan (X₂) dan satu variabel terikat (Y) sehingga analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Menurut Sugiyono, (2007) rumus korelasi berganda dua variabel ditunjukkan sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Regresi berganda (*multiple regression*) adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Dalam analisis regresi berganda ini variabel yang diramalkan (*dependent variabel*) yaitu kinerja (Y) dan yang mempengaruhinya yaitu kualitas sistem (X_1) dan kualitas informasi (X_2) sebagai variabel independen. Menurut Sugiyono (2007) persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b_1, b_2 = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X_1X_2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. Langkah-langkah yang dilakukan untuk menghitung regresi berganda yaitu:

1. Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai X_1, X_2 dan Y dari sejumlah responden) dari hasil penelitian tersebut disusun ke dalam tabel penolong yang berisi ($\Sigma X_1, \Sigma X_2, \Sigma Y, \Sigma X_1Y, \Sigma X_2Y, \Sigma X_1X_2, \Sigma X_1^2, \Sigma X_2^2$).
2. Menghitung harga-harga a, b_1, b_2 dapat menggunakan persamaan berikut:
$$\Sigma Y = a + b_1\Sigma X_1 + b_2\Sigma X_2$$
$$\Sigma X_1Y = a\Sigma X_1 + b_1\Sigma X_1^2 + b_2\Sigma X_1X_2$$
$$\Sigma X_2Y = a\Sigma X_2 + b_1\Sigma X_1X_2 + b_2\Sigma X_2^2$$
3. Setelah nilai pada tabel penolong telah diketahui, maka data tersebut dimasukkan ke dalam persamaan tersebut untuk mengetahui harga a, b_1 dan b_2 .

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas antara variabel dependen dan variabel independen. Melalui langkah ini dapat diambil kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan untuk menguji signifikansi (pengaruh nyata) antara variabel dependen dan variabel independen, secara parsial (individual) yaitu dengan menggunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment atau uji statistik t-test. Serta untuk menguji signifikansi (pengaruh nyata) antara variabel dependen dan variabel independen, secara bersama-sama dilakukan uji statistik F-test (Sugiyono, 2007: 250).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Ketentuan uji t-test ini adalah:

$H_0 : \mu \leq 0$, korelasi tidak berarti (tidak terdapat pengaruh positif antar variabel)

$H_0 : \mu \geq 0$, korelasi berarti (ada pengaruh positif antar variabel)

Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Berdasarkan taraf kesalahan 5%, dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

1. Jika $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1)$

Jadi hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama:

- $H_0 : \mu \leq 0$, artinya kualitas sistem tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. INTI
- $H_0 : \mu \geq 0$, artinya kualitas sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. INTI

2. Hipotesis kedua:

- $H_0 : \mu \leq 0$, artinya kualitas informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. INTI
- $H_0 : \mu \geq 0$, artinya kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. INTI

3. Hipotesis ketiga:

- $H_0 : \mu \leq 0$, artinya kualitas sistem dan kualitas informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. INTI
- $H_0 : \mu \geq 0$, artinya kualitas sistem dan kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. INTI

HASIL DAN DISKUSI PENELITIAN

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif atau negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. **Tabel 3**

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.559	.539	2.79553	2.171

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Informasi, Kualitas_Sistem

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 17.0, 2017

Nilai Durbin Watson adalah 2.171 kesimpulannya, pengujian tersebut meyakinkan.

Untuk menguji ada tidaknya hubungan antara kualitas sistem dan kualitas informasi terhadap kinerja karyawan di PT. INTI, maka analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan software SPSS 17.0 yang hasilnya sebagai berikut ini:

Tabel 4
Output Korelasi

		Correlations		
		Kinerja_Karyawan	Kualitas_Sistem	Kualitas_Informasi
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan	1.000	.348	.736
	Kualitas_Sistem	.348	1.000	.300
	Kualitas_Informasi	.736	.300	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan	.	.008	.000
	Kualitas_Sistem	.008	.	.020
	Kualitas_Informasi	.000	.020	.
N	Kinerja_Karyawan	47	47	47
	Kualitas_Sistem	47	47	47
	Kualitas_Informasi	47	47	47

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 17.0, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat hasil koefisien korelasi antara kualitas sistem dengan kinerja karyawan sebesar 0,348 dengan signifikansi sebesar 0,008 pada pengujian yang dilakukan pada 47 responden. Bila korelasi tersebut diinterpretasikan dalam tabel Guilford pada tabel 4.33 maka variabel kualitas sistem (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang rendah/lemah. Koefisien korelasi antara kualitas informasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,736 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada pengujian yang dilakukan pada 47 responden. Bila korelasi tersebut diinterpretasikan dalam tabel Guilford maka variabel kualitas informasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang tinggi/kuat.

Analisis menghitung regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 17.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Output Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.078	2.006		.039	.969		
	Kualitas_Sistem	.120	.090	.139	1.329	.191	.910	1.099
	Kualitas_Informasi	.502	.076	.694	6.607	.000	.910	1.099

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 17.0, 2017

Maka dapat diperoleh persamaan linier berganda: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$ dapat diketahui $b_0 = 0,078$, $b_1 = 0,120$, dan $b_2 = 0,502$, maka dapat ditulis ke dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,078 + 0,120 X_1 + 0,502 X_2$$

Nilai konstanta 0,078 menunjukkan bahwa jika kualitas sistem dan kualitas informasi diasumsikan 0 maka besar kinerjanya adalah 0,078. Koefisien regresi pada variabel kualitas sistem adalah 0,120 yang artinya setiap terjadi penambahan kualitas sistem sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,120, dan koefisien regresi pada variabel kualitas informasi adalah 0,502 yang artinya setiap terjadi penambahan kualitas informasi sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,502.

Tabel 6
Output Pengaruh Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.559	.539	2.79553	2.171

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Informasi, Kualitas_Sistem

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.559	.539	2.79553	2.171

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Informasi, Kualitas_Sistem

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 17.0, 2017

Nilai R adalah 0,747 yaitu tingkat hubungan gabungan antara variabel kualitas sistem dan variabel kualitas informasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai R-Square atau koefisien determinasi adalah 0,559. Angka ini mempunyai arti nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1, nilai R-Square yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan kinerja karyawan sangat baik. Selain itu, pada tabel 4.36 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kualitas sistem (X_1) dan kualitas informasi (X_2) sebesar 55,9 %. Sedangkan sisanya yaitu $100 \% - 55,9 \% = 44,1 \%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan Pengaruh Kualitas Sistem dan Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. INTI

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat hasil koefisien korelasi antara kualitas sistem dengan kinerja karyawan sebesar 0,120 dengan signifikansi 0,191 pada pengujian yang dilakukan terhadap 47 responden. Bila korelasi tersebut diinterpretasikan pada tabel 4.33 maka variabel kualitas sistem (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat rendah. Koefisien korelasi antara kualitas informasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,520 dengan signifikansi 0,000 pada pengujian yang dilakukan terhadap 47 responden. Bila korelasi tersebut diinterpretasikan pada tabel 4.33 maka variabel kualitas informasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sedang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis persamaan linier berganda: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$ dapat diketahui $b_0 = 0,078$, $b_1 = 0,120$, dan $b_2 = 0,502$, maka dapat ditulis ke dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,078 + 0,120 X_1 + 0,502 X_2$$

Nilai konstanta 0,078 menunjukkan bahwa jika kualitas sistem dan kualitas informasi diasumsikan 0 maka besar kinerjanya adalah 0,078. Koefisien regresi pada variabel kualitas sistem adalah 0,120 yang artinya setiap terjadi penambahan kualitas sistem sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,120, dan koefisien regresi pada variabel kualitas informasi adalah 0,502 yang artinya setiap terjadi penambahan kualitas informasi sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,502. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu kualitas sistem (X_1) dan kualitas informasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat digunakan uji F. Diperoleh nilai $F_{hitung} = 27,854$ dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sistem dan variabel kualitas informasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Nilai R adalah 0,747 yaitu tingkat hubungan gabungan antara variabel kualitas sistem dan variabel kualitas informasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai R-Square atau koefisien determinasi adalah 0,559. Angka ini mempunyai arti nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1, nilai R-Square yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan kinerja karyawan sangat baik. Selain itu, pada tabel 4. Menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kualitas sistem (X_1) dan kualitas informasi (X_2) sebesar 55,9 %. Sedangkan sisanya yaitu $100 \% - 55,9 \% = 44,1 \%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk menguji pengaruh kualitas sistem (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada tabel 4.34 didapat t_{hitung} sebesar 1,329 sedangkan nilai statistik t_{tabel} sebesar 1,6794 dengan tingkat variabel $\alpha = 5 \%$ dan $dk = n-2$ dengan pengujian satu sisi. Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (1,329) < t_{tabel} (1,6794)$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Selain dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} uji signifikansi koefisien dapat juga dilihat melalui angka signifikansi. Dapat dilihat bahwa nilai probabilitas kualitas sistem terhadap kinerja sebesar 0,191, karena nilai probabilitasnya di atas 0,05 ($0,191 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Untuk menguji pengaruh kualitas informasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada tabel 4.34 didapat t_{hitung} sebesar 6,607 sedangkan nilai statistik t_{tabel} sebesar 1,6794 dengan tingkat variabel $\alpha = 5\%$ dan $dk = n-2$ dengan pengujian satu sisi. Dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (6,607) > t_{tabel} (1,6794)$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Selain dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} uji signifikansi koefisien dapat juga dilihat melalui angka signifikansi. Dapat dilihat bahwa nilai probabilitas kualitas informasi terhadap kinerja sebesar 0,000, karena nilai probabilitasnya di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_i diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INTI.

Ditinjau dari teori yang telah dijelaskan, kualitas sistem dan kualitas informasi mempengaruhi kepada penggunaan sistem informasi tersebut dan mempengaruhi kepuasan pemakai yang akan berdampak kepada individual dan secara besar akan berdampak kepada organisasi. Dampak individual dapat dilihat dari kinerja individual itu sendiri.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kualitas sistem terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung yang menggunakan sistem SIPP dapat diperoleh kesimpulan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kualitas informasi terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung dapat diperoleh kesimpulan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kualitas sistem yaitu rendahnya indikator keandalan sistem (*reliability system*) yaitu kecanggihan sistem SIPP. Mereka merasa sistem SIPP kurang canggih. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar perusahaan mengganti sistem informasi pemasaran yang lebih canggih, supaya

karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik serta karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kualitas informasi yaitu rendahnya indikator ketepatanwaktu (*timeliness*) yaitu kekinian informasi/data yang dihasilkan sistem SIPP dan ketepatanwaktu menyampaikan informasi yang dihasilkan sistem SIPP. Mereka merasa data atau informasi yang diberikan sistem SIPP kurang *up to date* dan dalam penyampaian informasi kurang tepat waktu. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar perusahaan atau pihak manajemen selalu meng*up date* data yang dibutuhkan karyawan, sehingga apabila data yang dihasilkan oleh sistem SIPP bersifat kekinian, maka data yang digunakan adalah data-data terbaru dan sedikit kemungkinannya karyawan mengerjakan tugas dengan kurang memuaskan. Selain itu, perusahaan atau pihak manajemen selalu memberikan data kepada pengguna dengan tepat waktu, agar pengerjaan tugas pun berjalan dengan lancar dan cepat. Sehingga dapat mengefektifkan waktu pengerjaan tugas.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu rendahnya indikator efisiensi (*efficiency*) yaitu dalam pencapaian hasil kerja dengan ketetapan standar yang ditentukan perusahaan. Mereka masih merasa kesulitan dalam mencapai hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar target perusahaan disesuaikan dengan keadaan perusahaan dan kondisi serta kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Jogiyanto. (2007). *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.

Mamang, Sangadji Etta dan Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*. Rosda. Bandung.

McLeod, Raymond, Jr. dan George P. Schell. (2001). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, P. Sondang. (2011). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutabri, Tata. (2003). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi.