See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/307204646>

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016 (2) 35

Thesis · August 2016

DOI: 10.13140/RG.2.2.32455.91043

CITATIONS

0

READS

9

4 authors, including:

[Herman Sjahrudin](#)

Brawijaya University

15 PUBLICATIONS 3 CITATIONS

SEE PROFILE

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

Muhammad Hamka Amin¹⁾, Herman Sjahrudin²⁾, Syamsul Alam³⁾, Syahrani⁴⁾
^{1,2,3,4)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

hamkaamin92@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi konsekuensinya pada kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 93 orang karyawan, hasil analisis regresi memberikan bukti bahwa Kapasitas sumber daya manusia yang tinggi di akibatkan oleh perilaku etika kerja karyawan yang baik berarah positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui respons yang cepat dari karyawan dalam menyelesaikan permasalahan kerja sehingga hasil kerja karyawan yang berkualitas. Fakta lainnya menunjukkan bahwa rendahnya pemanfaatan teknologi informasi oleh karyawan yang ditunjukkan melalui tidak adanya tenaga ahli yang digunakan dalam membantu penyelesaian pekerjaan memiliki arah yang berlawanan dengan kinerja karyawan, sehingga rendahnya pemanfaatan teknologi informasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Kata kunci: Kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara merupakan salah satu KPP yang berada dibawah kordinasi Kantor Wilayah Dirjen pajak (DJP) Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Wilayah kerjanya tersebar pada 6 (enam) kecamatan dan 63 (enam puluh tiga) kelurahan di Kota Makassar. Jumlah wajib pajak terdaftar saat ini mencapai 130 ribu Wajib Pajak (KPP Pratama Makassar Utara, 2015).

Salah satu representasi dari keberhasilan KPP Makassar Utara ditunjukkan melalui penerimaan pajak yang diperoleh setiap tahunnya dan hanya dapat dicapai melalui kesadaran wajib pajak dalam membayar pajak mereka untuk dipergunakan dalam pembangunan nasional. Semakin tinggi kesadaran wajib pajak, semakin tinggi kinerja karyawan, Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atasu prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teorinya, kinerja individu dijelaskan

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

melalui tiga faktor, yaitu kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang secara luas dalam literature manajemen diformulasikan sebagai : Kinerja (Performance / P) = Kemampuan (Ability / A) x Usaha (Effort / E) x Dukungan (Support / S) ([Robbins, 1996 ; dalam Mathis dan Jackson, 2006:112](#)).

Teori tersebut menjelaskan bahwa beberapa faktor penting dalam penciptaan kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Kapasitas sumber daya manusia adalah, kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan ([Karmila, 2013; dalam Rachmawati, 2014](#)). Hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh ([Suharto, dkk., 2012](#)) ; ([Safelia, dkk \(2012\)](#)) bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan hasil temuan penelitian dalam menganalisis pengaruh kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh ([Santoso, dkk 2015](#)) ; ([Nasir dkk \(2011\)](#)) yang mengemukakan bahwa kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fakta lain yang ditemukan pada saat penelitian ini berlangsung bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan hasil kerja yang baik pula sehingga hal tersebut dapat menunjang meningkatnya kinerja karyawan. Kemudian Hasil pengamatan kondisi lapang yang menunjukkan bahwa karyawan belum dapat melaksanakan dengan baik program triple one dan e-filling disebabkan karena dalam sistem pemanfaatan teknologi informasi masih terdapat berbagai hambatan dari sisi pengelola sistem dan dari sisi kemampuan karyawan belum dapat mengaplikasikan program triple one dan e-filling tersebut sehingga berdampak terhadap rendahnya kemampuan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kondisi tersebut merupakan cerminan rendahnya kinerja karyawan, hal tersebut yang menjadi alasan peneliti untuk menganalisis Kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknolog informasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fakta lapang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknolog informasi

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

terhadap kinerja karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara).

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan. Menurut [Mathis & Jackson \(2012:5\)](#) dan [Hasibuan \(2012:23\)](#), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [Flipppo \(1999 : 5\)](#) dalam [Nurlaely \(2015\)](#) fungsi MSDM sebagai berikut :

- 1.) Pengadaan tenaga kerja (Procurement)
- 2.) Pengembangan (Development)
- 3.) Kompensasi (Compentation)
- 4.) Integrasi (Integration)
- 5.) Pemeliharaan (Maintenance)
- 6.) Pemutusan hubungan (Separation)

B. Konsep Kapasitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian

Kinerja sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi - fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*).

Hasil penelitian [Karmila \(2013\)](#) dalam [Rachmawati \(2014\)](#), Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil hasil (*outcomes*).

2. Fungsi Kapasitas Sumber Daya Manusia.

Sehubungan dengan pembahasan mengenai Kapasitas Sumber daya manusia yang telah di kemukakan sebelumnya, berikut ini tujuan kapasitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh [Manullang, 1980; dalam Sudayat, \(2011\)](#) sebagai berikut :

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk
- b. Meningkatkan produktivitas Karyawan
- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja
- d. Meningkatkan komitmen karyawan
- e. Mengurangi turn over dan absensi

3. Pengukuran Kapasitas Sumber Daya Manusia.

Menurut [Kamariah \(2012\)](#) berpendapat bahwa ada beberapa pengukuran Kapasitas Sumber Daya Manusia, antara lain:

- a) Kapasitas pengetahuan karyawan,
- b) Kapasitas keterampilan karyawan,
- c) Perilaku dan etika kerja karyawan.

C. Konsep Pemanfaatan Teknologi Informasi

1. Pengertian Pemanfaatan Teknologi Informasi

Komputer sebagai salah satu komponen dari teknologi informasi merupakan alat yang bisa melipatgandakan kemampuan yang dimiliki manusia dan komputer juga bisa mengerjakan sesuatu yang manusia mungkin tidak mampu melakukannya. Pengolahan data menjadi suatu informasi dengan bantuan komputer jelas akan lebih meningkatkan nilai dari nilai informasi yang dihasilkan. Menurut [Jurnali dan Supomo \(2002\) dalam Wansyah, dkk \(2012\)](#) pemanfaatan teknologi informasi merupakan tingkat integrasi teknologi informasi pada pelaksanaan tugas-tugas akuntansi.

2. Fungsi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut [Indriasari dan Nahartyo 2008](#), fungsi dari Pemanfaatan Teknologi Informasi terdiri dari beberapa komponen sebagai berikut: a) kecepatan pemrosesan data atau transaksi dan penyiapan laporan, b) dapat menyimpan data dalam jumlah yang besar, c) meminimalisir terjadinya kesalahan, dan d) biaya pemrosesan lebih rendah.

3. Pengukuran Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut [Zowghi \(2003\)](#) bahwa pemanfaatan teknologi informasi di ukur menggunakan beberapa indikator antara lain sebagai berikut: a) Intensitas Teknologi Informasi, b) Ketersediaan

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

tenaga Ahli, c) Investasi pada teknologi, d) Kemudahan bertukar Informasi, dan e) Kemudahan akses bekerjasama.

D. Konsep Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan ([Wibowo, 2007: 4](#); dalam [Suwati \(2013\)](#). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ([Mangkunegara, 2000: 67](#)).

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pemilihan pengukuran dilakukan dengan pertimbangan agar lebih mempermudah pengukuran variabel kinerja karyawan menurut [Maqfiranti dkk \(2014\)](#) kinerja karyawan dapat diukur melalui: a) Kualitas kerja, b) Kuantitas kerja, c) Kreativitas kerja, dan d) Pengetahuan pekerjaan.

III. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Gambar 1

Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 1 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa 66 orang atau 71% responden

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 27 orang atau 29% responden berjenis kelamin perempuan.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Gambar 2
Deskriptif Responden Berdasarkan Umur

Gambar 2 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan umur yang dicirikan melalui : 53-57 Tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 7%, 48-52 Tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 4%, 43-47 Tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6%, 38-42 Tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5%, 33-37 Tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 12%, 28-32 Tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 33%, dan 23-27 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 18%, 19-22 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 15%.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 3
Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 3 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dicirikan melalui : tingkat pendidikan SMA sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, tingkat

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

pendidikan Diploma sebanyak 37 orang atau sebesar 39,78%, tingkat pendidikan S-1 sebanyak 56 orang atau sebesar 60,22% dan tingkat pendidikan S-2 sebanyak 0 orang atau sebesar 0% .

d. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4

Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dicirikan melalui : SMA sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, Diploma sebanyak 6 orang atau sebesar 19%, S1 sebanyak 17 orang atau sebesar 55% dan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 16%.

e. Uji Kesusaian Model

P-value untuk Average path coefficient (APC) dan ARS dan nilai Average R-squared (ARS) harus $< 0,05$ atau berarti signifikan. Selain itu Average full collinearity VIF (AFVIF) sebagai indikator multikolinearitas harus < 5 .

Tabel 1
Model fit dan quality indices

	Model 1	Model 2
APC	0.300, $P < 0.001$	0.215, $P = 0.007$
ARS	0.214, $P = 0.008$	0.134, $P = 0.045$
AFVIF	1,021 < 5	1,007 < 5

Sumber: data diolah 2016

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria goodness of fit model telah terpenuhi ([Kock, 2011](#)).

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

f. Pengukuran Model

Measurement model atau outer model yaitu validitas dan reliabilitas konstruk. Output ini digunakan peneliti untuk melaporkan hasil pengujian validitas konvergen dari instrumen pengukuran (kusioner).

Tabel 2
Combined Loading and cross-loadings (Model 1)

	KSDM	TPI	KK	Type (a)	SE	P value
X11	0.783	0.002	0.162	Reflect	0.083	<0.001
X12	0.852	0.080	-0.076	Reflect	0.082	<0.001
X13	0.839	-0.083	-0.074	Reflect	0.082	<0.001
X21	0.093	0.760	-0.266	Reflect	0.084	<0.001
X22	0.094	0.850	-0.246	Reflect	0.082	<0.001
X23	-0.069	0.878	0.088	Reflect	0.081	<0.001
X24	-0.086	0.514	0.450	Reflect	0.090	<0.001
X25	-0.135	0.334	0.302	Reflect	0.094	<0.001
Y11	0.160	0.078	0.699	Reflect	0.085	<0.001
Y12	-0.089	0.048	0.825	Reflect	0.082	<0.001
Y13	-0.090	-0.105	0.796	Reflect	0.083	<0.001
Y14	0.046	-0.014	0.727	Reflect	0.084	<0.001

Sumber: data diolah 2016

Pada Tabel 2 Combined Loading and cross-loadings masih terdapat konstruk yang validitas konvergenya $< 0,70$ (walaupun $p\text{-value} < 0,05$) sehingga harus dikeluarkan dari model, seperti yang ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 3
Combined Loading and cross-loadings (Model 2)

	KSDM	PTI	KK	Type (a)	SE	P value
X11	0.783	0.029	0.101	Reflect	0.083	<0.001
X12	0.852	0.081	-0.030	Reflect	0.082	<0.001
X13	0.839	-0.110	-0.064	Reflect	0.082	<0.001
X21	0.033	0.911	-0.111	Reflect	0.080	<0.001
X22	0.034	0.954	-0.071	Reflect	0.079	<0.001
X23	-0.082	0.768	0.220	Reflect	0.084	<0.001
Y12	-0.013	0.096	0.755	Reflect	0.084	<0.001
Y13	-0.054	-0.058	0.860	Reflect	0.081	<0.001
Y14	0.068	-0.027	0.825	Reflect	0.082	<0.001

Sumber: data diolah 2016

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa kriteria validitas konvergen pada model 1 belum terpenuhi dan untuk model 2 sudah terpenuhi karena telah memenuhi syarat, validitas konvergen sebesar $> 0,70$ dan signifikan ($p\text{-value} < 0,05$). ([Hair et al., 2013](#)).

g. Uji Validitas Deskriminan

Uji validitas diskriminan dibuktikan melalui hasil output latent variable correlations. Output ini melaporkan koefisien korelasi antar variabel laten. Kriteria yang digunakan adalah akar kuadrat (square roots) average variance extracted (AVE) yaitu kolom diagonal yang diberi tanda kurung harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya) ([Sholihin, M & Dwi R, 2013](#)).

Tabel 4
Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	KSDM	PTI	KK
KSDM	0.825	0.034	0.339
PTI	0.034	0.881	0.068
KK	0.339	0.068	0.815

Sumber: data diolah 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi, yaitu dapat dilihat dari akar AVE pada kolom diagonal lebih besar daripada korelasi antar konstruk pada kolom yang sama. Hasil cross-loading ini menjadi indikasi terpenuhinya kriteria validitas diskriminan.

h. Uji Realibilitas Konstruk

Pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan R-squared yang menunjukkan berapa presentase variansi konstruk endogen/kriterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya. Semakin tinggi R-squared menunjukkan model yang baik. Dari hasil output Latent Variable Coeffisient menunjukkan R-squared kinerja pegawai 0.134 artinya variansi kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 13,40% oleh variansi kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Nilai composite reliability dan cronbach alpha telah memenuhi syarat reliabilitas yaitu $> 0,70$. Output di atas juga

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 yang artinya telah memenuhi syarat validitas konvergen ([Sholihin, A & Dwi R, 2013](#)). Full collinearity VIF merupakan hasil pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolinearitas vertikal dan lateral. Kolinearitas lateral adalah kolinearitas antara variabel laten prediktor dengan kriteria. Kolinearitas lateral sering diabaikan padahal dapat menyebabkan hasil penelitian menjadi bias. Full collinearity VIF dalam penelitian ini nilainya lebih rendah dari 3,3 hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari masalah kolinearitas vertikal, lateral, dan common method bias. ([Kock, 2013](#)). Q-squared merupakan ukuran non parametrik yang diperoleh melalui algoritma blindfolding dan digunakan untuk penelitian validitas prediktif atau relevansi dari sekumpulan variabel laten prediktor pada variabel kriteria. Output menunjukkan Q-squared lebih besar dari nol yaitu 0.147 artinya estimasi model menunjukkan validitas prediktif yang baik. Secara keseluruhan, hasil measurement model (outer model) konstruk reflektif telah memenuhi syarat.

Reliabilitas konstruk bisa dilihat dari output latent variable coefficient.

Tabel 5
Realibilitas Konstruk

	KSDM	PTI	KK
R-squared			0.134
Adj. R-squared			0.115
Composite reliab.	0.865	0.912	0.855
Cronbach's alpha	0.765	0.852	0.745
Avg. Var. Extrac	0.681	0.777	0.664
Full collin VIF	1.130	1.005	1.134
Q-squared			0.147
Min	-2.738	-3.001	-2.737
Max	2.671	1.475	2.701
Median	-0.034	0.344	-0.378
Modes	-0.628	0.344	-0.378
Skewness	0.293	-1.459	0.520
Exc. kurtosis	0.478	1.379	0.436

Sumber: data diolah 2016

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh kapasitas sumber daya manusia

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kapasitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien regresi pada kolom t, menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } 3,865 > t\text{-tabel } 1,968$ dengan nilai signifikansi, $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. Koefisien pengaruh yang bertanda positif disebabkan karena perilaku etika kerja karyawan yang tinggi terhadap atasan dan dalam penyelesaian kerja dibuktikan dengan tingginya daya tanggap karyawan dalam menyelesaikan permasalahan kerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kondisi tersebut dapat mendorong terselesaikannya tanggung jawab kerja karyawan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia telah mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Ini berarti bahwa meningkatnya kapasitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh kapasitas pengetahuan karyawan, kapasitas keterampilan karyawan, dan perilaku etika kerja karyawan dapat dikatakan telah mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerjanya. Fakta lain yang ditemukan pada saat penelitian ini berlangsung bahwa kapasitas sumber daya manusia dapat bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan hasil kerja yang baik pula sehingga hal tersebut dapat menunjang meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, [Dipang \(2013\)](#) bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pemanfaatan teknologi informasi

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien regresi pada kolom t, menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } 1,866 < t\text{-tabel } 1,968$ dengan nilai signifikansi, $p\text{-value } 0,065 > 0,05$. Koefisien pengaruh yang bertanda negatif disebabkan karena ketersediaan tenaga ahli yang rendah dalam melaksanakan tanggung jawab kerjanya yang dibuktikan dengan rendahnya kualitas kerja dan rendahnya hasil pekerjaan yang diselesaikan secara berkualitas. Kondisi ini menyebabkan tanggung jawab kerja yang diberikan tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung yang berarti bahwa meningkatnya pemanfaatan teknologi informasi yang dibentuk oleh intensitas teknologi informasi, ketersediaan tenaga ahli, investasi pada teknologi, dan kemudahan akses bekerjasama dapat dikatakan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui tanggung jawab kerjanya.

Hasil pengamatan kondisi lapang menunjukkan bahwa karyawan belum dapat melaksanakan dengan baik program *triple one* dan *e-filling*

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

disebabkan karena dalam sistem pemanfaatan teknologi informasi masih terdapat berbagai hambatan dari sisi pengelola sistem dan dari sisi kemampuan karyawan belum dapat mengaplikasikan *program triple one* dan *e-filling* tersebut sehingga berdampak terhadap rendahnya kemampuan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, [Nasir dkk \(2011\)](#), bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dipang, (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Manado*.Jurnal EMBA, 1 (3). 1080-1088.
- Hasibuan, J. K. (2012, 12 September). *Manajemen Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Balai Diklat Keagamaan Medan*. [Online]. Diakses dari: <http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23941-Julianty.pdf>
- Hendri, Edduar (2013), *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 10 (3). 23-42.
- Indriasari, Desi dan Ertambang Nahartyo. (2008). “*Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuvntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir)*”. Pontianak : Simposium Nasional Akuntansi XI.
- Kamaria, (2012). *Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*. Makassar
- Kock, N. (2011). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Descriptive statistics, settings, and key analysis results. *International Journal of e-Collaboration*, 7(2), 1–17.
- Mathis Robert L, dan Jackson John H. (2006), *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Maqfiranti. (2014). *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar*. 1 – 13.
- Nasir. (2011). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar)*. *Jurnal Ekonomi* Vol 19, (2).
- Nurlaely (2015). *Prosedur pelaksanaan rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia pada bank x cabang jember*. Laporan praktek kerja nyata. Jember. Program studi diploma III kesekretariatan jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas jember.
- Rachmawati, (2014). *Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan Teknologi informasi, komitmen organisasi dan Pengendalian intern akuntansi terhadap Keterandalan dan ketepatanwaktuan Pelaporan keuangan*

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

Pemerintah daerah studi pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten boyolali. Skripsi. Surakarta. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Safelia, Susfayetti, Friyani. (2012). *Pengaruh Teknologi Sistem Informasi Baru Terhadap Kinerja Individu : Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*. 14 (2) : 19 – 24.

Santoso, Yuwandini, Mustaniroh. (2015). *Pengaruh Kredit Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM agroindustri Dengan Pemasaran Sebagai Variabel Antara : Jurnal Manajemen & Agribisnis* 12 (3) : 173 – 182.

Sarosa dan Zowghi (2003) *dalam elctronic jurnal of information system evaluation vol. 6 issue 2 pp. 165-176,*

Sholihin, M dan Dwi R. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0.* Andi. Yogyakarta

Suharto, (2012). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ada Inspektorat Kabupaten Kediri : Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*. 1(3) : 67 -79.

Suwati, (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Tunas hijau samarinda : eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1 (1) : 41 - 45.

Wansyah, Darwanis, Bakar, (2012). *Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan kegiatan pengendalian terhadap nilai informasi pelaporan keuangan skpd pada provinsi aceh : jurnal akuntansi*. 1 (1) : 43 – 58.

V. LAMPIRAN

Variabel / Indikator	Pernyataan
Kapasitas SDM (pengetahuan karyawan)	Pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan Wawasan yang cukup terhadap pekerjaan
Kapasitas SDM (keterampilan karyawan)	Inovasi dalam bekerja Inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan
Kapasitas SDM (perilaku etika kerja karyawan)	Menghargai pimpinan dan rekan kerja Berperilaku yang baik
Kamariah (2012)	
PTI(Intensitas teknologi informasi)	Ketergantungan pada teknologi informasi Pengetahuan yang up-to date terhadap teknologi
PTI (ketersediaan tenaga ahli)	Penyelesaian masalah pada instansi didukung dengan tenaga ahli

Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan

PTI (Investasi pada teknologi)	Senantiasa menjalin kerja sama dengan tenaga ahli Pemanfaatan hardware/software disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan Pemeliharaan hardware/software dilakukan secara berkala
PTI (Kemudahan bertukar informasi)	Ketersediaan informasi dalam penyelesaian pekerjaan Fasilitas Wifi dan Internet mempermudah dalam mengakses data dan informasi
PTI (kemudahan akses bekerjasama)	Fasilitas bantu (<i>help desk</i>) meminimalisir terjadinya kesalahan sistem
Saroso dan Zowghi (2003)	Sistem Teknologi informasi didesain sedemikian rupa
Kinerja Karyawan (Kualitas kerja)	Hasil pekerjaan benar-benar berkualitas
Kinerja Karyawan (Kuantitas kerja)	Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar instansi Penyelesaian tugas sesuai target instansi Pengembangan ide untuk memenuhi kuantitas kerja yang ditetapkan instansi
Kinerja karyawan (kreativitas kerja)	Inovasi dalam penyelesaian tugas Kreativitas yang tinggi dalam pengambilan keputusan
Kinerja Karyawan (Pengetahuan pekerjaan)	Permasalahan yang timbul dapat terselesaikan dengan cepat
Maqfiranti dkk (2014)	Inisiatif dalam penyelesaian masalah