# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi sudah mulai dilaksanakan di Indonesia. Oleh karena keterbatasan pemerintah dalam mengelola perguruan tinggi negeri sehingga dalam menuntut ilmu rakyat merasa belum tercukupi, dirasakan oleh sektor swasta merupakan sebuah peluang untuk turut membuka dan mengelola perguruan tinggi yang ada di Indonesia

Pendidikan tinggi yang bermutu, baik yang di kelola oleh pemerintah maupun swasta merupakan hal yang mendesak di era globalisasi ekonomi dunia saat ini yang tidak bisa di tunda lagi pemecahannya. Hal ini menyebabkan kebutuhan pembaharuan berfokus pada perguruan tinggi yang bermutu yang dipengaruhi oleh (1) peningkatan rasa tidak puas terhadap kinerja sistem pendidikan tinggi; (2) Institusi pendidikan tinggi di dunia berubah secara dramatis; (3) Persaingan pada perguruan tinggi dan perkembangan pangsa pasar, bahwa kunci pekerjaan dan perkembangan karir seseorang berada pada perguruan tinggi; (4) Berkembangnya teknologi jarak jauh sebagai sarana pendidikan dan pembelajaran yang dipicu oleh persaingan antar perguruan tinggi. Perubahan sistem pada institusi perguruan tinggi akibat tuntutan mutu sebagai usaha untuk menghasilkan sinergi global dengan cara membuat kesepakatan kerja dengan perguruan tinggi dari luar negeri dan kerjasama antar daerah. Dalam menjawab tantangan pasar yang semakin tinggi, maka persaingan mutu antar perguruan tinggi tidak bisa dihindari lagi.

Politeknik adalah salah satu bentuk pergurusan tinggi yang ada di Indonesia selain akademi, institut, sekolah tinggi, dan universitas. Politeknik merupakan sistem pendidikan terapan dengan beberapa bidang keahlian khusus. Tujuan didirikannya politeknik adalah untuk menghasilkan alumni yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan standarisasi yang terapkan oleh instansi atau organisasi, sehingga alumni politeknik mampu bersaing di dunia kerja.

Politeknik Negeri Sriwijaya, dulu bernama Politeknik Universitas Sriwijaya dan pada tanggal 20 September 1982 resmi didirikan. waktu pertama kali didirikan, jurusan yang ada di politeknik ada 2 (dua) yaitu Teknik Sipil dan Teknik Mesin, serta dapat menampung sebanyak 576 mahasiswa dengan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik serta pembentukan kurikulum secara nasional dan berpusat di PEDC Bandung dengan nama Pusat Pengembangan Pendidikan Politeknik.

Sejalan dengan perkembangan, karena politeknik mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan standar kebutuhan pasar kerja, baik lokal, domestik, ataupun global. Sejak tahun 1998 sesuai dengan SK Mendiknas No.: 235/O/1998 politeknik berdiri sendiri dan berubah nama menjadi Politeknik Negeri Sriwijaya. Sekarang, Politeknik Negeri Sriwijaya mempunyai 9 Jurusan dan 23 Program Studi.

Sejauh ini Politeknik Negeri Sriwijaya belum mempunyai budaya organisasi yang khas yang bisa dijadikan aturan dan arahan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan organisasi. Namun secara informal telah muncul budaya-budaya dalam organisasi tersebut, seperti mentalitas birokrasi yang mengakibatkan perilaku yang kurang kreatif dan inovatif, masih separuh hati dalam memberikan pelayanan bagi yang membutuhkan, sikap kurang bekerjasama antar rekan kerja ataupun pimpinan, dan kurang taat pada peraturan. hal ini membuat prestasi karyawan tidak optimal, contohnya batas waktu suatu pekerjaan tidak sesuai dengan yang di targetkan dan kualitas pekerjaan yang kurang optimal, mengakibatkan timbulnya banyak keluhan bagi customernya.

Selain budaya organisasi, perusahaan atau organisasi berusaha mengembangkan system dan teknologi informasi di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat. Sistem informasi sangat penting dalam proses pengambilan keputusan, oleh karena itu dibutuhkan informasi yang sesuai dengan keperluan organisasi ([Romney & Steinbart, 2014](#_ENREF_83)).

Informasi yang dihasilkan oleh Teknologi dan sistem informasi dapat mendukung proses pemantauan dan penilaian sehingga proses jangka pendek seperti pembiayan dan *cashflow* dapat di atur oleh perusahaan.([Ismail & King, 2014](#_ENREF_41)). Proses pengambilan keputusan adalah bentuk dari pengalokasian sumberdaya. Informasi memiliki nilai guna jika dapat memfasilitasi keputusan pengalokasian sumber daya ([Bodnar & Hoopwood, 2006](#_ENREF_11)). Dengan berkembangnya teknologi, kepuasan pengguna dapat ditingkatkan karena bisa mengakses dengan mudah untuk mengambil keputusan dengan berubahnya sistem informasi menjadi sistem informasi berbasis komputer. ([Irianto, 2012](#_ENREF_40)). Menurut [DeLone and McLean (1992)](#_ENREF_23) dalam [Wirahutama and ADIWIBOWO (2011)](#_ENREF_107). Informasi dan sistem informasi yang bermutu dan tangguh akan membuat pengguna merasa puas dan mampu mengoptimalkan kemampuan kerja sehingga dalam penerapan teknologi informasi akan di dukung oleh perilaku pengguna.

Karyawan merupakan komponen penting di lembaga pendidikan ini, keberhasilan politeknik sangat tergantung dari keahlian karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya yaitu mahasiswa dan dosen. Kebiasaan yang tidak baik akan mengakibatkan karyawan tidak semangat dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat faktor apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap puasnya pengguna sistem informasi. Berdasarkan riset ([Istianingsih & Wijayanto, 2008; wirahutama, 2011; Irianto, 2012](#_ENREF_40)) sistem informasi yang bermutu dan informasi yang bermutu mempunyai pengaruh terhadap kepuasan user sistem informasi. Sebagian riset lainnya menyatakan bahwa kemampuan kerja individu dipengaruhi oleh user sistem informasi yang merasa puas ([Irianto, 2012; Istianingsih & Dr. Wiwik Utami, 2009](#_ENREF_42)). Riset ini adalah wujud dari pengembangan dari riset sebelumnya yang menguji komponen-komponen yang berpengaruh terhadap kepuasan user sistem informasi. Motivasi riset ini karena riset tentang hubungan diantara kepuasan dan kinerja belum begitu banyak yang menguji sehingga sebagai bahan riset masih menjadi bahan kajian yang menarik. Semoga riset ini dapat memberi saran dan masukan kepada organisasi agar bisa mendapatkan manfaat dari sistem informasi secara optimal sehingga bisa memaksimalkan kemampuan kerja karyawan. juga riset ini bisa digunakan sebagai narasumber bagi periset lain yang juga tertarik pada permasalahan tentang sistem informasi dan kemampuan kerja pengguna sistem informasi.

Persoalan untuk meningkatkan kemampuan kerja manajemen organisasi sejalan dengan persoalan yang dihadapi untuk memaksimalkan kemampuan kerja para atasan dan bawahan organisasi terkait dengan kemampuan pribadi, manajemen sistem kerja, pemakaian teknologi dan adat istiadat organisasi. Tidak akan tercapai tujuan dari sebuah perusahaan baik tujuan finansial, sosial maupun budaya bila pengelolaan tidak berjalan baik. Oleh karena itu kemampuan karyawan secara individu atau kelompok harus dapat dilihat oleh seorang pemimpin perusahaan dan mengetahui sasaran yang efektif dari perusahaan. Kinerja manajemen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pendidikan, jabatan, pekerjaan, sikap, hubungan dengan individu lain serta kepuasan karyawan.

Penggunaan teknologi informasi dan budaya organisasi mengkaitkan semua hal ini.

dari permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai.”

* 1. **Identifikasi Masalah**

Menindaklanjuti masalah-masalah yang ada di dalam latar belakang, maka permasalahan yang dapat di identifikasikan dan akan diangkat di penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar budaya organisasi dan kualitas sistem informasi berpengaruh secara bersama-sama kepada kepuasan user sistem informasi.
2. Seberapa besar budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem informasi
3. Seberapa besar kualitas sistem informasi berpengaruh terhadap kepuasan user sistem informasi
4. Seberapa besar kepuasan user sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
   1. **Batasan Masalah**

Supaya riset ini lebih terarah dan tidak keluar dari pokok permasalahan, maka butuh adanya suatu batasan pada permasalahan. Batasan masalah pada riset ini adalah dengan mengukur pengaruh budaya organisasi, kualitas sistem informasi terhadap kepuasan user sistem informasi dan implikasinya terhadap kemampuan kerja karyawan.

* 1. **Rumusan Masalah**

Dari penjelasan di latar belakang penelitian yang sudah disampaikan, diketahui ada beberapa permasalahan yang muncul pada penelitian yang akan dilakukan. Secara spesifik diajukan pertanyaan di penelitian dengan rumusan masalah yaitu “Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas sistem Informasi terhadap Kepuasaan Pengguna Sistem Informasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai”.

* 1. **Tujuan Peneltian**

Tujuan melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur besarnya dampak Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi secara bersama-sama akan kepuasan pengguna Sistem Informasi.
2. Untuk mengukur besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan mutu Sistem Informasi akan kemampuan kerja Pegawai.
3. Untuk mengukur besarnya dampak budaya organisasi dan Mutu Sistem Informasi terhadap kepuasan user sistem informasi dan implikasinya akan kinerja pegawai.
   1. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dibuat dengan harapan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu
2. Penelitian yang dilakukan memberikan hasil konfirmasi secara empiris atas teori (pengembangan ilmu) yang akan digunakan dalam melihat pengaruh budaya organisasi, mutu sistem informasi akan kepuasan user sistem serta dampaknya akan kinerja karyawan. Hal ini merupakan pengembangan ilmu sistem informatika yang akan dilakukan peneliti.
3. Memberikan bukti empiris, hasil penelitian sebelumnya dan ilmu yang telah ada tentang pengaruh budaya organisasi, kualitas sistem informasi dan kepuasan user sistem informasi akan kemampuan kerja karwayan yang semakin berkembang.
4. Bagi peneliti lainnya

Dapat menambah referensi dan menjadi dasar bagi peneliti lain untuk meneliti kembali dalam upaya pengembangan ilmu mengenai sistem informasi dan kepuasan user atas sistem informasi yang akan digunakan didalam budaya organisasi dengan kinerja karyawan, baik itu di organisasi bisnis, organisasi nirlaba, pemerintahan.

1. **Manfaat Pemecahan Masalah**

Hasil dari penelitian ini bisa memberikan masukan dalam mengatasi masalah-masalah yang terdapat pada budaya korporat, dengan SDM yang tumbuh pada mutu sistem informasi akan kepuasan user sistem informasi yang dipakai. Dari konsep yang dibangun serta fakta empiris yang dibuat, maka fenomena yang akan terjadi bisa ditanggulangi melalui budaya organisasi dan mutu sistem informasi untuk meningkatkan kepuasan user sistem informasi dan berdampak terhadap kinerja karyawan secara baik.

* 1. **Susunan dan Struktur Tesis**

Susunan dan wujud komposisi tesis ini dimaksudkan agar bisa memberikan garis besar secara nyata sehingga hubungan antara bab dapat terlihat satu dengan yang lainnya. Susunan dan wujud komposisi tesis diuraikan dibawah:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan membahas tentang latar belakang, identifikasi permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, arah dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian.

**BAB II STUDI KEPUSTAKAAN**

Pada bab dua membahas tentang studi kepustakaan, penelitian terdahulu, konteks berpikir dan asumsi yang akan dilakukan.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab tiga membahas mengenai metode riset yang terdiri dari desain dan jadwal penelitian, data riset meliputi jenis data, populasi dan sampel penelitian, kemudian konsep serta metode penelitian yang akan dipergunakan serta kaidah pengumpulan data dan cara analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab empat membahas tentang hasil dan pembahasannya. didalam penelitian ini pengolahan data dibuat melalui cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui cara menyebarkan kuisioner penelitian. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan alat SEM-PLS.

**BAB V PENUTUP**

Bab lima berisi mengenai penjelasan konklusi dari penelitian yang dibuat serta memberikan masukan kepada pihak yang berkaitan dengan hasil penelitian.

**LAMPIRAN**

Berisi lampiran pendukung penelitian yang akan dilakukan.

# BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

1. **Landasan Teori**
   * 1. **Budaya Organisasi**



Gambar 2.1 Bagaimana Budaya Organisasi Terbentuk

Menurut [Jones (2013)](#_ENREF_45) budaya organisasi “ *A set of shared values and norms that controls organizational members’ inteactions with each other and with people outside the organization”,* [S. P. Robbins (2003)](#_ENREF_81) mengatakan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai sebuah sistem makna bersama yang diikuti oleh anggota-anggota yang membuat organisasi tersebut berbeda dengan organisasi yang lain.” Lebih lanjut, ([S. P. Robbins, 2003](#_ENREF_81)) mengatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibuat oleh anggotanya yang sekaligus membedakannya dari organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

Selanjutnya [Moeljono (2005)](#_ENREF_69) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang percayai oleh semua warga organisasi dan yang dipelajari, laksanakan serta dikembangkan secara kontinu, fungsinya adalah sebagai sistem penyatu, dan bisa dijadikan sebagai aturan berperilaku dalam organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat di capai. Pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. Jika *value* tadi menjadi *shared value*, maka terbentuk sebuah kesamaan sudut pandang terhadap perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian, sikap dan perilaku karyawan akan di pandu dan dibentuk oleh budaya organisasi.

[David (2004)](#_ENREF_20) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk perilaku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah dibuktikan cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada warga baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Menurut [Sule Erni and Saefullah (2005)](#_ENREF_95) budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang diyakini dan diterapkan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut berjalan. Selanjutnya hasil dari penelitian [Hofstede, Bond, and Luk (1993)](#_ENREF_39) ada 6 (enam) karakteristik dalam suatu budaya perusahaan yaitu: keprofesionalan, jarak dari manajemen, percaya pada rekan sekerja, keteraturan, permusuhan, dan penyatuan. Untuk memperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi tersebut, Maka organisasi tersebut menilai berdasarkan enam karakteristik ini. representasi ini menjadi landasan untuk perasaan pemahaman bersama yang punyai oleh para warga tentang organisasi, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para warga diharapkan berperilaku.

Dari berbagai literatur penggunaan istilah *corporate culture* juga bisa menggunakan istilah organization culture. Kedua sebutan ini mempunyai satu pengertian. Jadi dalam penelitian ini keduanya digunakan secara bersama, dan mempunyai arti yang tidak berbeda. Pengertian-pengertian tentang budaya organisasi ungkapkan oleh banyak ahli. [Moeljono (2003)](#_ENREF_68) mengatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen yang disebut juga sebagai budaya kerja adalah nilai-nilai menonjol yang disebarluaskan didalam organisasi dan pedomani sebagai filosofi kerja karyawan. [AB Susanto (1997)](#_ENREF_97) menjelaskan pengertian budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi panduan sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang berasal dari luar organisasi dan usaha mengadaptasi integrasi ke perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus menguasai nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. [S. P. Robbins (1998)](#_ENREF_80" \o "Robbins, 1998 #45) mengartikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem yang mempunyai makna yang sama yang diyakini oleh setiap warga yang membuat suatu organisasi berbeda dengan organisasi lain. Lebih jauh, [S. P. Robbins (1998)](#_ENREF_80) mengatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibuat oleh anggota-anggotanya membuatnya menjadi berbeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama adalah seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*"a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values"*). [S. P. Robbins (1998)](#_ENREF_80) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), yaitu sampai berapa jauh organisasi memotivasi pegawai-pegawai untuk bersikap inovatif dan tidak takut dengan resiko yang di ambil. Juga bagaimana cara organisasi menghargai resiko yang diambil oleh pegawai dan membuat ide pegawai terbangkitkan; (2) Perhatian kepada detail (*Attention to detail*), adalah sampai berapa jauh organisasi menginginkan pegawai menunjukkan kecermatan, kajian dan memperhatikan hal yang rinci; (3) mengarah terhadap hasil (*Outcome orientation*), adalah sampai berapa jauh manajemen memperhatikan hasil daripada perhatian pada teknik serta metode yang dipakai untuk meraih hasilnya; (4) mengarah kepada orang (*People orientation*), adalah seberapa jauh keputusan pengelola memperhitungkan imbas dari berbagai hasil akan orang-orang pada organisasi; (5) Orientasi pada tim (*Team orientation*), adalah seberapa jauh kegiatan kerja ditata sekitar tim-tim bukan secara individualis untuk mensuport kerjasama; (6) Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah seberapa jauh orang-orang pada organisasi itu agresif dan bersaing untuk menerapkan budaya organisasi sebaik mungkin; (7) Stabilitas (*Stability*), adalah seberapa jauh kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

* + 1. **Kualitas Sistem Informasi**

Maksud dari kualitas sistem informasi pada penelitian ini adalah kualitas sistem Informasi yang dipakai, dilihat dari sudut pandang user. Beberapa item untuk mengukur variabel ini diambil dari kuesioner yang dipakai oleh [T. McGill, Hobbs, and Klobas (2003)](#_ENREF_63). Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang menggunakan skala interval dengan skala likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Makin tinggi nilai variabel ini, artinya kualitas SI makin tinggi diukur dari sudut pandang pemakai. Makin rendah skor variabel ini memperlihatkan bahwa kualitas SI makin rendah diukur dari sudut pandang pemakai.

1. **Kualitas Sistem informasi dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi.**

Kualitas sistem adalah karakteristik dari informasi yang merekat mengenai sistem itu sendiri ([DeLone & McLean, 1992](#_ENREF_23)). Kualitas sistem juga diartikan oleh [Davis, Bagozzi, and Warshaw (1989)](#_ENREF_22) dan juga [Chin and Todd (1995)](#_ENREF_16) sebagai *perceived ease of use* yaitu sebesar apa memahami dan memakai teknologi komputer dirasakan relatif mudah. *Perceived usefulness* diartikan sebagai level dimana orang-orang percaya jika kinerja dapat ditingkatkan dengan memakai sistem tertentu ([F. Davis et al., 1989](#_ENREF_22)). [Segars and Grover (1998)](#_ENREF_85), [Chin and Todd (1995)](#_ENREF_16), serta [McHaney and Cronan (2001)](#_ENREF_64) juga telah melakukan riset dengan menggunakan variabel *usefulness* dan *ease of use* untuk mengukur kesuksesan sistem informasi. Kualitas informasi adalah *output* yang dibuat oleh sistem informasi yang dipakai ([DeLone & McLean, 1992](#_ENREF_23)). [Seddon (1997)](#_ENREF_84) mengatakan bahwa kualitas informasi yang dibuat oleh sistem informasi, mempunyai pengaruh kepada *perceived usefulness.* Riset dari [Adams et al. (1992)](#_ENREF_1) memperlihatkan adanya hubungan positif antara *usefulness* dan *ease of use*. Iqbaria, Guimaraes, dan [F. Davis et al. (1989)](#_ENREF_22) dalam penelitiannya memakai *technology acceptance model* (TAM) menunjukkan adanya pengaruh dari *perceived ease of use* kepada *perceived usefulness*. Hasil pengujian [Mao and Palvia (2006)](#_ENREF_59), memperlihatkan *perceived ease of use* berpengaruh kepada *perceived usefulness.*

Untuk melihat adanya korelasi antara kualitas informasi dengan *perceived usefulness*, maka [Seddon (1997)](#_ENREF_84) melakukan penelitian*.* Dari hasil penelitian ([Seddon, 1997](#_ENREF_84)) mengenai adanya hubungan antara dua variabel ini, didukung oleh hasil penelitian [Li (1997)](#_ENREF_53) dan [Rai et al. (2002)](#_ENREF_76) Jika user *software* aplikasi SI yakin dengan kualitas sistem yang dipakainya, dan merasa bahwa jika memakai sistem tersebut cukup mudah, maka mereka akan percaya bahwa memakai sistem tersebut akan memberikan faedah yang lebih besar dan akan meningkatkan kemampuan kerja mereka. Jika informasi yang dihasilkan dari *software* aplikasi SI yang dipakai semakin akurat, tepat waktu, dan mempunyai reliabilitas yang baik, maka akan semakin meningkatkan kepercayaan user sistem tersebut. Peningkatan kepercayaan user sistem informasi, diharapkan akan semakin meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini mengasumsikan bahwa berdasarkan sudut pandang user, semakin tinggi mutu *software* aplikasi SI, akan semakin meningkatkan *perceived usefulness*. asumsi kedua yang dibuat adalah semakin tinggi mutu informasi yang dibuat *software* aplikasi SI yang dipakai, akan semakin meningkatkan *perceived usefulness* user, dilihat dari sudut pandang usernya.

1. **Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Informasi dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi**

Ukuran kepuasan user kepada sistem komputer dicerminkan oleh mutu sistem yang dipunyai ([Guimaraes, Igbaria, & Lu, 1992](#_ENREF_36); [Yoon, Guimaraes, & O'Neal, 1995](#_ENREF_110)). Kepuasan user kepada sebuah sistem informasi adalah bagaimana cara user melihat sistem informasi secara *real*, bukan pada mutu sistem secara teknik ([Guimaraes, Staples, & Mckeen, 2003](#_ENREF_37)). Dalam literatur penelitian maupun dalam praktek, kepuasan user seringkali dipakai sebagai ukuran pengganti dari keampuhan sistem informasi ([Melone, 1990](#_ENREF_67)) Hasil penelitian yang didapatkan [DeLone and McLean (1992)](#_ENREF_23), [McKinney et al. (2002)](#_ENREF_65), [Rai et al. (2002)](#_ENREF_76), McGill et al., (2003), [Almutairi and Subramanian (2005)](#_ENREF_3) serta [Livari et al. (2005)](#_ENREF_54) memperlihatkan bahwa mutu sistem informasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan usernya.

Semakin tinggi mutu informasi yang didapatkan sebuah sistem informasi, akan semakin meningkatkan kepuasan user (DeLone dan McLean, 1992). Pendapat ini didukung hasil penelitian [Kim and McHaney (2000)](#_ENREF_51) McKiney et al., (2002), Rai et al., (2002), McGill et al., (2003), Almutairi dan Subramanian (2005) serta [Livari et al. (2005)](#_ENREF_54). Jika user sistem informasi percaya bahwa mutu sistem dan mutu informasi yang didapatkan dari sistem yang dipakai adalah baik, mereka akan merasa puas memakai sistem tersebut.

Penelitian ini mengasumsikan dalam asumsi ketiga bahwa semakin tinggi kualitas *software aplikasi* SI yang dipakai, akan meningkatkan kepuasan user menurut sudut pandang mereka. Untuk asumsi keempat pada penelitian ini adalah semakin tinggi mutu informasi yang didapatkan oleh *software* aplikasi SI yang dipakai akan meningkatkan kepuasan user berdasarkan sudut pandang mereka.

* + 1. **Kepuasan Pengguna Sistem Informasi**

Kepuasan user sistem informasi pada penelitian ini adalah tingkat kepuasan user kepada *software* akuntansi yang dipakai dan *output* yang didapatkan oleh *software* tersebut. [E. U. Weber and Hsee (1999)](#_ENREF_100) menjelaskan bahwa ada lima karakteristik untuk menilai kepuasan user yaitu *content, accuracy, format, easy ofuse,* dan *timeliness.* Kuesioner untuk mengukur kepuasan user sistem informasi pada penelitian ini diambil dari angket yang disusun oleh [Doll and Torkzadeh (1988)](#_ENREF_25), yang juga telah dipakai pada penelitian Kim dan McHaney (2000).

Pada penelitian ini, variabel kepuasan user sistem informasi diberi catatan *user satisfaction* dan pada *path diagram* disingkat ***Usat***. Indikator untuk variable kepuasan user sistem informasi ini terdiri dari 14 item pertanyaan dengan lima skala *Likert* mulai dari sangat tidak setuju sekali sampai dengan sangat setuju sekali. Semakin tinggi nilai variabel ini, berarti kepuasan user atas *software aplikasi SI* yang dipakai semakin tinggi menurut sudut pandang usaer. Semakin rendah nilai variabel ini, memperlihatkan bahwa kepuasan user atas *software* aplikasi SI yang dipakai semakin rendah menurut sudut pandang user.

Kepuasan user sistem informasi dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan pemakai terhadap *software* aplikasi SI yang digunakan dan *output* yang didapatkan oleh *software* tersebut. Angket untuk mengukur kepuasan user sistem informasi angket yang disusun oleh Kim dan McHaney (2007). Pada penelitian ini, variabel kepuasan user sistem informasi terdiri dari 14 item pertanyaan dengan memakai skala interval dengan skala likert 5 poin mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Semakin tinggi skor variabel ini, berarti kepuasan user atas *software* aplikasi SI yang dipakai semakin tinggi menurut sudut pandang user. Semakin rendah skor variabel ini memperlihatkan bahwa kepuasan user atas *software* aplikasi SI yang dipakai semakin rendah menurut sudut pandang user.

1. **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individual secara keseluruhan selama waktu tertentu di dalam menerapkan tugas dibandingkan dengan segala kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama ([Rivai & Basri, 2005](#_ENREF_78)) Sedangkan [Wirawan (2009)](#_ENREF_108) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang didapatkan oleh berbagai fungsi dan indikator-indikator sebuah pekerjaan atau sebuah profesi dalam periode tertentu.

Menurut [Maharjan (2012)](#_ENREF_57), kinerja adalah suatu hasil yang diperoleh karena termotivasi pada pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap orang cenderung akan dihadapkan pada berbagai hal yang mungkin tidak diprediksi sebelumnya dalam proses mendapatkan kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan bertambahnya pengalaman, seseorang akan mendapatkan kemajuan dalam hidupnya. Menurut [Mangkunegara (2004)](#_ENREF_58) kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas yang didapatkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya yang relevan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut [Simanjuntak (2005)](#_ENREF_86) kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari target yang harus didapatkan atau tugas yang harus dijalankan dalam periode tertentu. Kinerja adalah sebuah keadaan yang memperlihatkan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi sesuai dengan job deskripsinya (Sondang 2002).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh [Sinambela and Poltak (2010)](#_ENREF_87), bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan sesuatu keahlian tertentu, Kinerja pegawai benar-benar diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu maka dibutuhkan penentuan kinerja yang lebih jelas dan terukur serta ditetapkan secara Bersama yang dijadikan sebagai pedoman. Lebih jauh [Sinambela and Poltak (2012)](#_ENREF_88) menyimpulkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjwab sehingga bisa mendapatkan hasil yang relevan dengan yang inginkan. Definisi ini memperlihatkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses di mana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan berbagai penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat maksimalkan.

Sementara itu ([Prawirosentono](#_ENREF_74)) dalam Lijan (2012), merumuskan kinerja adalah hasil kerja yang bisa diperoleh oleh seseorang atau kelompok pada sebuah organisasi, sesuai dengan otoritas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya memperoleh tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan relevan dengan moral dan etika.

([Hersey, Blanchard, & Johnson](#_ENREF_38)) dalam [Purba (2010)](#_ENREF_75) menjelaskan kinerja adalah sebuah peran dan motivasi serta kecakapan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, sesorang harus mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kecakapan tertentu. Kesediaan dan keterampilan sesorang tidaklah cukup efektif untuk melaksanakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Berkaitan dengan definisi ini, [Rivai and Basri (2005)](#_ENREF_78) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama kurun waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan segala kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Demikian juga [Stolovitch, Keeps, and Rodrigue](#_ENREF_90) dalam [Rivai and Basri (2005)](#_ENREF_78), menjelaskan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang diperoleh dan mengarah pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sebuah pekerjaan yang diminta. Penekanan lebih lanjut tentang kinerja dijelaskan oleh [Osborn, Hunt, and Jauch (2002)](#_ENREF_73) dalam [Sinambela and Poltak (2012)](#_ENREF_88), kinerja sebagai mutu dan jumlah dari pencapaian berbagai tugas, baik yang dilaksanakan oleh perorangan, kelompok maupun perusahaan.

Seiring dengan pendapat diatas, [Whitmore, Dwi, and Louis (1997)](#_ENREF_103) dalam Lijan (2012), menjelaskan kinerja adalah ekspresi kemampuan individu dalam melengkapi tanggungjawabnya dengan menentukan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditentukan standar yang jelas, yang bisa menjadi pedoman bagi semua pegawai. Kinerja pegawai akan terwujud bila pegawai bisa melakukan tanggungjawab secara baik. Lebih lanjut [Wexley and Yuki](#_ENREF_102) dalam [Sinambela and Poltak (2012)](#_ENREF_88), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan penerapan dari teori kelangsungan yang menggambarkan bahwa seseorang akan memperlihatkan prestasi yang maksimal bila ia memperoleh manfaat *(benefit)* dan adanya stimulasi *(inducement)* dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori keseimbangan diatas memperhatikan bahwa kinerja yang maksimal akan bisa diperoleh bila ada rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

[Rivai and Basri (2005)](#_ENREF_78), menjelaskan tentang dimensi kinerja sebagai peran hubungan kecakapan atau keterampilan, motivasi atau Motivation, dan kesempatan atau opportunity, atau dengan kata lain pengertian kinerja adalah peran dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kecakapan adalah kemampuan untuk menentukan dan atau melakukan sebuah system pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara tepat dan hemat supaya memperoleh hasil yang maksimal. Motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk memperoleh prestasi kerja optimal. Kesempatan adalah kesempatan yang dipunyai oleh pegawai secara individu dalam melaksanakan, memanfaatkan waktu dalam hubungannya dengan kinerja ini, banyak hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut [Mathis and Jackson (2006)](#_ENREF_60) menjelaskan ada 3 faktor yang mempunyai pengaruh kepada kinerja bagai mana pribadi dalam berkerja, yang dikatakan dengan kinerja individu, adalah kinerja fungsi dari keterampilan, usaha, suport. Kinerja individu ditingkatkan sampai level dimana ketiga item tersebut ada pada karyawan atau pegawai. Hubungan dari ketiga faktor tersebut adalah usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), keterampilan individu (bakat, minat, melakukan inovasi, dan faktor individu), suport organisasi (pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, pengelolaan dan rekan kerja). [Yualina, P, and Suhana (2012)](#_ENREF_111) dalam [Astuti and Dharmadiaksa (2014)](#_ENREF_4) kinerja adalah tingkat keberhasilan yang diperoleh oleh individu dalam melakukan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Sesungguhnya kinerja pegawai adalah tindakan, perilaku dan hasil yang bisa diukur di mana pegawai terikat atau yang dilakukan pegawai yang mempunyai korelasi dengan tujuan organisasi dan mempunyai peran serta pada tujuan organisasi. Dalam kaitan dengan kinerja ini, [Luthans (2005)](#_ENREF_56) menurut pendekatan prilaku dalam manajemen, kinerja merupakan jumlah atau mutu sesuatu yang peroleh atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melaksanakan pekerjaan. Lebih lanjut, [Sulistiyani (2012)](#_ENREF_96) menjelaskan prestasi kerja seseorang adalah paduan dari kecakapan, usaha dan kesempatan yang bisa di nilai dari hasil kerjanya.

[Purba (2010)](#_ENREF_75) pengertian kinerja dapat diartikan sebagai prilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk memperoleh tujuan organisasi atau lembaga yang sudah ditentukan. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari prilakunya dalam melaksanakan berbagai yang bebankan.

[Suhardjanto and Rusmin (2010)](#_ENREF_93) hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa arah tujuan kinerja menghindari kekhawatiran mengenai tidak membuat kesalahan yang mengurangi kepuasan kerja potensial bahkan ketika individu tersebut mempunyai dorongan menyatu yang kuat. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa organisasi harus memotivasi pegawai agar menganggap strategi arah tujuan pembelajaran. [Karami, Dolatabadi, and Rajaeepour (2013)](#_ENREF_48) menjelaskan bahwa sistem *reward* adalah salah satu ruang lingkup dasar kinerja pengelolaan SDM dan pengelolaan pelayanan, keringanan sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melakukan tugas. Sistem penghargaan yang tepat dari manajer, kinerja pegawai efektif dan tepat waktu akan membuat peningkatan reward. Penelitian dan pengalaman mengenai rancangan kinerja, penguatan telah menunjukkan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai dorongan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat pegawai ([Kenny, Kashy, & Cook, 2006](#_ENREF_50)). Pada penelitian [Furnham, Monsen, and Ahmetoglu (2009)](#_ENREF_29) memperlihatkan berbagai aspek seperti masa kerja, jumlah tahun, dan waktu bekerja penuh dapat mempunyai pengaruh pada kinerja seorang pegawai.

Pada pokoknya penilaian kinerja adalah sebuah cara mengukur berbagai keikut sertaan dari individu pada instansi yang dilaksanakan kepada organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah berkaitan dengan penentuan tingkat peran serta individu atau kinerja yang diluapkan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa mempunyai kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan warga mendapatkan manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang laksanakan pada akhir ini mengidentifikasikan 20 macam tujuan informasi kinerja yang berbeda, yang dibagi dalam empat kategori yaitu:

* 1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar individu,
  2. Pengembangan yang menekankan berbagai perubahan dalam diri inividu seiring waktu berjalan,
  3. Maintenance sistem, dan
  4. Dokumentasi berbagai keputusan SDM.

Para pegawai harus tahu lebih dulu atas dasar apa dan bagaimana cara penilaian yang dilaksanakan oleh atasan untuk mendukung tujuan dari departemen atau perusahaan secara keseluruhan. Berikut terdapat acuan untuk menentukan tujuan tertentu diantaranya:

1. Menugaskan tujuan yang khusus: pegawai dengan tugas yang khusus biasanya memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik dari pada sebaliknya.
2. Menugaskan tujuan yang terukur: tujuan dalam berbagai istilah yang terukur dan masukkan tanggal atau periode pencapaian.
3. Menugaskan tujuan yang menantang tapi masuk akal untuk dilakukan: tujuan harus menantang tapi tidak terlalu sulit sehingga tampak tidak masuk akal atau tidak mungkin.
4. Mendorong keikutsertaan: menetapkan tujuan secara peran serta cenderung akan menentukannya secara tujuan yang lebih sulit. Realitasnya adalah tujuan yang lebih sulit, bukan karena ditentukan secara peran serta, menjelaskan kinerja yang lebih baik. Tujuan harus khusus dan menyatakan dengan menjelaskan hasil yang diinginkan, harus terukur dan menjawab pertanyaan dengan inti kata seberapa banyak, harus dapat dicapai dan tidak terlalu sulit atau terlalu mudah serta sesuai dan diturunkan dari apa yang ingin dicapai oleh manajer dan perusahaan.

Berbagai alasan dilaksanakannya penilaian prestasi kerja terhadap bawahan

1. Penilaian harus mempertunjukkan peran yang menyatu pada proses manejemen kinerja perusahaan.
2. Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah konsep untuk memperbaiki semua kekurangan yang ada pada penilaian dan untuk menegaskan berbagai hal yang telah dilaksanakan dengan benar oleh bawahan.
3. Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karier pegawai dengan mengawasi kekuatan dan kelemahan secara khusus.

Penilaian Kinerja adalah kemampuan yang sulit dan sangat penting dari pemeriksa. SDM selalu melaksanakan penilaian yang nyata dan seorang pemeriksa yang menilai pegawainya terlalu tinggi atau rendah, berarti melakukan perbuatan yang merugikan pegawai, perusahaan dan diri sendiri. Tahap-tahap penilaian kinerja seperti dibawah ini:

1. Pendefinisian pekerjaan artinya memastikan kalau atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.
2. Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja nyata dari bawahan dengan standar yang telah ditentukan.
3. Penilaian kinerja biasanya memerlukan tahapan umpan balik.

Untuk mengukur kinerja pegawai, [Bernadin (1993)](#_ENREF_10) dalam [Riani (2011)](#_ENREF_77) mengemukakan bahwa ada kriteria yang didapatkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)

Banyaknya kerja yang dilaksanakan dalam suatu kurun waktu yang ditentukan.

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Mutu kerja yang diperoleh berdasarkan berbagai syarat yang relevan dan ditetapkan.

1. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan kecakapannya.

1. *Creativeness* (kreativitas)

Keaslian berbagai gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan semua persoalan yang ada.

1. *Cooperation* (kerja sama)

Kemauan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

1. *Dependability* (ketergantungan)

Pemahaman untuk memperoleh kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

1. *Initiative* (inisiatif)

Antusiasme untuk melakukan berbagai tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

1. *Personal Qualities* (kualitas personal)

Berkaitan dengan personal, kepemimpinan, keramah-tamahan dan ketulusan pribadi.

Tujuan penilaian prestasi kerja menurut [Riani (2011)](#_ENREF_77) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi berbagai hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap kinerja para anggota organisasi, yang meliputi:
2. Telaah Gaji

Keputusan-keputusan kompensasi yang melingkupi kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya adalah salah satu tujuan utama penilaian kinerja.

1. Kesempatan Promosi

Berbagai keputusan penyusunan pegawai *(staffing)* yang berkaitan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai adalah tujuan kedua dari penilaian kinerja.

1. Tujuan Pengembangan
2. Informasi yang diperoleh oleh sistem penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengembangkan personal para pegawai organisasi.
3. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja

Feedback kinerja *(performance feedback)* adalah keperluan pengembangan yang utama karena mayoritas pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilaksanakan.

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Tujuan penilaian kinerja untuk memberikan acuan kepada pegawai bagi peningkatan kinerja di masa datang.

1. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir

Penilaian kinerja juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat dipakai sebagai tolok ukur pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.

1. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan

Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk dipakai sebagai sumber analisis dan identifikasi keperluan pelatihan.

Terkait dengan berbagai factor yang mempunyai pengaruh pada kinerja, [Winardi (2002)](#_ENREF_106) menjelaskan bahwa berbagai factor tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang berpengaruh pada pencapaian kinerja adalah faktor kecakapan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut ([Mowday, Steers, & Porter](#_ENREF_70)) dalam ([Cahyono](#_ENREF_12); [Suharto, 2005](#_ENREF_94)) faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah:

* 1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
  2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan fungsi seorang pegawai yang adalah taraf pengertian dan penerimaan individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
  3. Tingkat motivasi pegawai yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut ([McCormick & Tiffin](#_ENREF_61)) dalam ([Cahyono](#_ENREF_12); [Suharto, 2005](#_ENREF_94)) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja yaitu:

1. Variabel individu

Variabel inidividu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

1. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

Dari uraian di atas dapat disarikan bahwa prestasi kerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama kurung waktu tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan dapat diukur dengan: dimensi **kuantitas kerja** dengan indikator target kerja dan tingkat pencapaian pekerjaan; dimensi **kualitas kerja** dengan indikator kualitas kerja sesuai standar mutu, dan kecakapan kerja; dimensi **pengetahuan pekerjaan** dengan indikator lpengetahuan pengenai pekerjaan, dan pengalaman kerja; dimensi **kreativitas** dengan indikator keaslian berbagai gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan masalah; dimensi **kerja sama** dengan indikator kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, dan kepentingan perusahaan. Dimensi **ketergantungan** dengan indikator kesadaran untuk kehadiran, dan penyelesaian kerja; dimensi **inisiatif** dengan indikator semangat untuk menjalankan tugas-tugas, dan tanggung jawab; dimensi **kualitas personal** dengan indikator kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

1. **Penelitian Sebelumnya**

# Tabel 2.1

# Penelitian Sebelumnya

| **No** | **Tahun** | **Judul** | **Pengarang** | **Sistem Informasi** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| S | O | BO | KP | SI | Kinerja | Kualitas | Audit |
|
| 1 |  | Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang | Fizla Wida |  |  | √ |  |  | √ |  |  |
| Tuti Azra |
| 2 | 2014 | Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating | Dewi Lina |  |  | √ | √ |  | √ |  |  |
|
| 3 |  | Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasidan Pengguna Sistem Informasi | Rini Handayani | √ |  |  |  | √ |  |  |  |
|
| 4 | 2013 | Evaluasi indeks / Tingkat Kepausan Masyarakat (TKM) terhadap Pelayanan Pemerintah Kota Banda Aceh | Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala | √ |  |  |  |  |  | √ |  |
|
| 5 | 2007 | Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi | M. Nirzarul Alim |  |  | √ |  |  |  | √ | √ |
| Trisni Hapsari |  |
| 6 | 2012 | Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dalam Upaya meningkatkan kepuasaan pengguna Software Akuntansipada Pemerintahan Aceh | Taufik Saleh | √ |  |  |  | √ |  | √ |  |
| Darmawis |
| 7 | 2008 | Pengaruh Kualitas Sistem Informasi , Perceived Usefulness, dan Kulaitas Informasi terhadap kepuasaan pengguna akhir software akuntansi | Dr. Setyo Hari Wijanto | √ |  |  |  | √ |  | √ |  |
|
| 8 | 2005 | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasaan Kerja Karyawan pada Terminal PenumpangUmum di Surabaya | Soejono | √ |  | √ |  |  | √ |  |  |
|
| 9 | 2010 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pengguna Sistem informasi (Studi Pada Aparat Kabupaten Sragen) | Sudarmadi | √ |  |  |  | √ |  | √ |  |
|
| 10 | 2010 | Analisis Faktor-Faktor Menentukan Fektivitas Sistem Informasi pada Organisasi Sektor Publik | Rini Handayani |  | √ |  |  | √ |  |  |  |

## Kerangka Berfikir

Budaya Organisasi

(X1)

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

(X1)

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

(X1)

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen

(X1)

Kinerja Karyawan

(Z)

Kepuasan Pengguna Sistem Informasi

(Y)

(Y1)

rZY

Kualitas Sistem Informasi

(X2)

Gambar 2.3.1 Kerangka Pemikiran

* 1. **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Pengguna Sistem Informasi**

Sistem informasi organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi, budaya organisasi dan perubahan manajemen ([Stair & Reynolds, 2010](#_ENREF_89)). Hal ini dipertegas [Laudon and Laudon (2011)](#_ENREF_52)yang menyatakan bahwa sistem informasi dibuat untuk melayani keperluan organisasi dan dibentuk berdasarkan struktur organisasi, proses bisnis, tujuan organisasi, budaya organisasi, politik dan manajemen. [Volonino and Turban (2011)](#_ENREF_99) juga menyatakan nilai sistem informasi ditentukan oleh hubungan antara sistem informasi, orang, proses bisnis, dan budaya organisasi ([Volonino & Turban, 2011](#_ENREF_99)). Dengan demikian telah terbukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan pengembangan sistem informasi yang baru ([GRAY](#_ENREF_33); [Stair & Reynolds, 2010](#_ENREF_89)).

[Y. Weber and Pliskin (1996)](#_ENREF_101) juga memberikan bukti yang sistematis untuk budaya organisasi yang memegang peran penting dalam pelaksanaan yang efektif dari integrasi sistem informasi. Hal ini dipertegas dengan pernyataan [Laudon and Laudon (2011)](#_ENREF_52) yang mengatakan bahwa budaya organisasi selalu bisa ditemukan merekat pada sistem informasi organisasi.

Untuk diketahui bahwa warga organisasi mempunyai satu atau lebih subkultur dalam organisasi, yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku warga, termasuk mendukung pemakaian sistem informasi ([Kendal, Tehrani, & Odling-Smee, 2011](#_ENREF_49)) Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan [Kappos and Rivard (2008)](#_ENREF_47), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap cara bagaimana para pemakai cenderung memakai sistem informasi dan pengaruh sistem informasi yang digunakan terhadap hasil akhir dari penggunaan.

Maka, sistem informasi harus memperhatikan sifat dasar dari informasi yang sesuai dengan organisasi tertentu, metode yang digunakan untuk transmisi data dan informasi, budaya organisasi dan nilai-nilai bersama yang ada dalam organisasi ([Coombs & Gilley, 2005](#_ENREF_18)). Sehingga, budaya internal merupakan faktor penting dalam penyebaran sistem informasi dalam organisasi ([Carenzo & Turolla, 2010](#_ENREF_13)). Penelitian [Agbejule (2011)](#_ENREF_2) juga menunjukkan hasil bahwa para manajer menyadari nilai-nilai yang dominan dari budaya organisasi mereka sebelum memutuskan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen, penelitian ini juga meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dan penggunaan sistem informasi dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja.

Nilai-nilai dominan yang terkandung dalam budaya organisasi adalah norma dan keyakinan, dimana norma merupakan perekat sosial yang membantu karyawan untuk mempersatukan organisasi menjalankan standar prosedur ([L. Robbins, 2007](#_ENREF_79)), termasuk juga pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan ([Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011](#_ENREF_5)) Sedangkan keyakinan merupakan serangkaian penafsiran yang dipelajari membentuk dasar pemikiran anggota organisasi untuk memutuskan bisa atau tidak bisa, logis atau tidak logis dan benar atau tidak benar ([Lustig, 2010](#_ENREF_55)) Dengan demikian norma dan keyakinan mampu mendorong karyawan untuk menjalankan kesepakatan bersama atas prosedur dan prakatek yang lazim ([Laudon & Laudon, 2011](#_ENREF_52)) dimana prosedur juga merupakan komponen yang terkandung dalam sistem informasi perusahaan ([Azhar, 2008](#_ENREF_6)).

* + 1. **Hubungan Kualitas Sistem informasi Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi.**

Kualitas sistem adalah karakteristik dari informasi yang merekat mengenai sistem itu sendiri ([DeLone & McLean, 1992](#_ENREF_23)). Kualitas sistem juga diartikan [Davis et al. (1989)](#_ENREF_21) dan [Chin and Todd (1995)](#_ENREF_16) sebagai *perceived ease of use* yang berupa seberapa besar teknologi komputer dirasakan relatif mudah untuk dipahami dan dipakai. *Perceived usefulness* diartikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa dengan memakai sistem tertentu bisa meningkatkan kinerja ([F. Davis et al., 1989](#_ENREF_22)). Penelitian yang memakai variabel *usefulness* dan *ease of use* untuk mengukur keberhasilan sistem informasi telah dilaksanakan oleh [Segars and Grover (1998)](#_ENREF_85), [Chin and Todd (1995)](#_ENREF_16) serta [McHaney and Cronan (2001)](#_ENREF_64). Kualitas informasi merupakan *output* yang didapatkan oleh sistem informasi yang dipakai ([DeLone & McLean, 1992](#_ENREF_23)). Hasil penelitian yang didapatkan oleh [McKinney et al. (2002)](#_ENREF_65), [Rai et al. (2002)](#_ENREF_76), [McGill, Tanya, Hobbs, Valerie, and Klobas (2003)](#_ENREF_62), [Livari et al. (2005)](#_ENREF_54) memperlihatkan bahwa kualitas sistem informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan penggunanya.

[Seddon (1997)](#_ENREF_84) melakukan penelitian untuk melihat adanya korelasi antara kualitas informasi dengan *perceived usefulness.* Hasil penelitian [Seddon (1997)](#_ENREF_84) tentang adanya korelasi antara dua variabel ini, didukung oleh hasil penelitian [Rai et al. (2002)](#_ENREF_76). Jika pemakai Sistem Informasi yakin dengan kualitas sistem yang dipakainya, dan merasakan bahwa memakai sistem tersebut relatif mudah, maka mereka akan percaya bahwa pemakaian sistem tersebut akan menghasilkan manfaat yang lebih besar dan akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Jika informasi yang didapatkan dari Sistem Informasi yang dipakai semakin akurat, tepat waktu, dan mempunyai reliabilitas yang baik, maka akan semakin meningkatkan kepercayaan pengguna sistem tersebut. Peningkatan kepercayaan pengguna sistem informasi, diharapkan akan semakin meningkatkan prestasi kerja mereka.

* + 1. **Hubungan Kepuasan Penggunan Sistem Informasi tehadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan pengguna terhadap sebuah sistem informasi adalah bagaimana cara pengguna melihat sistem informasi secara nyata, tapi tidak pada kualitas sistem secara teknik ([Guimaraes et al., 2003](#_ENREF_37)). Dalam kepustakaan penelitian, *user satisfaction* seringkali dipakai sebagai ukuran pengganti dari ketepatan sistem informasi ([Melone, 1990](#_ENREF_67)). [Doll and Torkzadeh (1988)](#_ENREF_25) memakai kuisioner terhadap 618 responden untuk meneliti tentang *user satisfaction* dengan mengubah instrumen dan faktor analisis. Penelitiannya mendapatkan 12 item instrumen pengukuran *user satisfaction* atas kualitas sistem dan informasi, yang dihasilkan dari pengguna akhir sistem informasi. Duabelas item yang didapatkan tersebut, dikelompokkan dalam 5 item, yaitu *content, accuracy, format, ease of use, dan timeliness*. [Doll and Torkzadeh (1988)](#_ENREF_25) telah membuktikan validitas dan realibilitas berbagai istrumen ini. [McGill et al. (2003)](#_ENREF_62), mengadakan pengujian empiris kepada seluruh dimensi pada model keberhasilan sistem informasi dari [DeLone and McLean (1992)](#_ENREF_23). Pengujian mereka diadakan pada lingkungan user yang juga menjadi *developer system.* Hasil pengujian mereka memperlihatkan bahwa kepuasan pemakai akhir sebuah sistem informasi memainkan peranan signifikan dalam menentukan pemakaian sistem aplikasi.

Penelitian di Indonesia atas instrumen kepuasan pemakai sistem informasi juga telah dilaksanakan oleh [Istianingsih and Wijanto (2007)](#_ENREF_44) dan [Istianingsih and Utami (2009)](#_ENREF_43) dengan memakai variabel kualitas pelayanan, kualitas sistem, kualitas informasi, kepuasan pemakai dan kinerja individu. Hasil penelitian tersebut adalah kualitas pelayanan, kualitas sistem, kualitas informasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan pemakai, sedangkan kepuasan pemakai sistem informasi mempunyai pengaruh positif kepada kinerja individu.

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 **:** Budaya organisasi dan Kualitas sistem informasi mempunyai pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan pemakai sistem informasi

H2 **:** Kepuasan pengguna sistem informasi mempunyai pengaruh parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan

# BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1. **Desain Penelitian**

Penelitian ini memakai metode kuisioner dengan jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian untuk menguji hipotesis dengan cara melaksanakan pengumpulan data di lapangan atau penelitian verifikatif dengan memakai analisa deskriptif. Untuk itu penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif.

Jenis penelitian ini adalah studi lapangan, dengan sumber data primer yang diperoleh dari Politeknik Negeri Sriwijaya

1. **Teknik pengumpulan data**

Teknik penghimpunan data yang dipakai dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur, yaitu mempelajari berbagai buku atau bahan-bahan tertulis yang ada korelasinya dengan penelitian yang dilaksanakan.
2. Studi lapangan, yaitu penghimpunan data yang langsung terjun kelapangan melalui cara observasi, wawancara dan kuesioner.
   1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas obyek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan ([P. Sugiyono, Dr., , 1999](#_ENREF_92)). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Sriwijaya.

Sampel merupakan sebagian dari populasi, dengan meneliti sebagian dari populasi, diharapkan hasil yang didapatkan akan dapat menggambarkan sifat populasi yang berkaitan. Teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan *purposive sampling*, yaitu sampel ditarik berdasarkan kriteria tertentu. Karakterisitik dari sampel yang akan dijadikan responden pada penelitian ini yaitu tenaga kependidikan yang berhubungan dengan sisfo kampus polsri. Hal ini dikarenakan untuk menjaga validitas dan reliabilitas di dalam penelitian ini.

Pada saat ini Politeknik Negeri Sriwijaya memiliki 9 Jurusan meliputi 23 Program Studi.

# Table 3.1

# Daftar Jurusan dan Program Studi

# di Lingkungan Politeknik Negeri Sriwijaya

|  |  |
| --- | --- |
| **No.** | **Jurusan/Program Study** |
| 1 | Teknik Sipil |
| 2 | Teknik Mesin |
| 3 | Teknik Listrik |
| 4 | Teknik Elektronika |
| 5 | Teknik Telekomunikasi |
| 6 | Teknik Kimia |
| 7 | Teknik Komputer |
| 8 | Akuntansi |
| 9 | Administrasi Bisnis |
| 10 | Manajamemen Informatika |
| 11 | Bahasa Inggris |
| 12 | Perancangan Jalan dan Jembatan (D4) |
| 13 | Teknik Energi (D4) |
| 14 | Teknik Telekomunikasi (D4) |
| 15 | Teknik Elektro (Konsentrasi Mekatronika) D4 |
| 16 | Teknik Mesin Produksi dan Perawatan (D4) |
| 17 | Teknologi Kimia Industri (D4) |
| 18 | Akuntansi Sektor Publik (D4) |
| 19 | Usaha Perjalanan Wisata (D4) |
| 20 | Manajemen Bisnis (D4) |
| 21 | Manajemen Informatika (D4) |
| 22 | Teknik Informatika Multimedia Digital (D4) |
| 23 | Program Studi Teknik Energi Terbarukan (S2) |

*Sumber : Politeknik Negeri Sriwijaya, 2018*

# Table 3.2

# Daftar Jumlah Pegawai Tenaga Kependidikan Sisfo Kampus

# di Lingkungan Politeknik Negeri Sriwijaya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Jurusan/Program Study** | **Jumlah**  **Pegawai/orang** |
| 1 | Teknik Sipil | 3 |
| 2 | Teknik Mesin | 3 |
| 3 | Teknik Listrik  Teknik Elektronika  Teknik Telekomunikasi | 3 |
| 4 | Teknik Kimia | 3 |
| 55 | Teknik Komputer | 3 |
| 66 | Akuntansi | 3 |
|  | Administrasi Bisnis | 3 |
| 88 | Manajamemen Informatika | 3 |
| 99 | Bahasa Inggris | 3 |
| 10 | UPT Perpustakaan | 5 |
| 11 | UPT Perawatan dan Perbaikan | 5 |
| 12 | Bagian Administrasi Umum dan Keuangan  - Subbagian Tata Usaha  - Subbagian Kepegawaian | 3  5  7 |
| 113 | Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan | 4  10  5 |
| * + Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan |
| * + Subbagian Perencanaan dan Sistem Informasi |
| Jumlah | | 71 |

*Sumber : Politeknik Negeri Sriwijaya, 2018*

Politeknik Negeri Sriwijaya terdapat 11 Jurusan dan 23 Program Studi dengan masing-masing tenaga kependidikan di lingkungan politeknik negeri sriwijaya yang bertotal 182 orang.

Teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan *purposive sampling*, yaitu sampel ditarik berdasarkan kriteria tertentu. Karakterisitik dari sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja pada Politeknik Negeri Sriwijaya yang berhubungan dengan Sisfokampus Polsri yang berjumlah 71 orang.

* 1. **Teknik Analisis**

Teknis analisis data yang dipakai pada penelitian ini SEM- PLS.

* 1. **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel eksogen, yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Variabel eksogen dikenal juga sebagai variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel eksogen adalah budaya organisasi dan kualitas sistem infomasi. Berikut ini adalah definisi dari variabel-variabel independen:

* + - 1. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu bentuk asumsi dasar bersama yang diterima oleh kelompok saat memecahkan masalah yang berasal dari lingkungan eksternal dan mengintegrasikan lingkungan internal, serta mendorong pemahaman bersama, kesepakatan atas prosedur, dan praktek yang lazim untuk dipertimbangkan sebagai suatu kebenaran. Selanjutnya disebut sebagai X1. Berdasarkan dimensi atau karakteristik dari budaya organisasi yang disebutkan di atas, maka dimensi yang dipakai untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini adalah Attention to Detail, Innovation, Team Orientation, Outcome Orientation, dan Aggressiveness.

* 1. Attention to Detail ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66); [S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)). Seberapa jauh pegawai diharapkan meperlihatkan ketelitian dan perhatian secara detail ([S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)), serta memiliki ketepatan dalam menganalisa ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66)).
  2. Innovation ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66); [S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)). Inovasi adalah seberapa jauh pegawai dimotivasi untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko ([S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)), seperti bereksperimen, mencari kemungkinan, mengambil risiko, sedikit aturan ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66)).
  3. Team Orientation ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66); [S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)). Orientasi tim adalah seberapa jauh kerja yang dilaksanakan pegawai terorganisir secara tim daripada secara individual ([S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)), seperti Kolaborasi dan berorientasi pada orang ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66)), maksudnya adalah keputusan pengelola memperhitungkan pengaruh pada orang-orang dalam organisasi ([S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)).
  4. Outcome Orientation ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66); [S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)). Sejauh mana manajer fokus pada hasil akhir pekerjaan ([S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)) atau dengan kata lain orientasi itu mengacu pada tindakan yang dilakukan, harapan yang tinggi atas suatu kegiatan dan berorientasi pada hasil dari kegiatan yang dilakukan ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66)).
  5. Aggressiveness ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66)). Keagresifan adalah sejauh mana karyawan agresif melakukan pekerjaan secara individu daripada kerja sama ([S. P. Robbins & Coulter, 2012](#_ENREF_82)) dan kompetitif ([McShane & Von Glinow, 2010](#_ENREF_66)).

1. **Kualitas Sistem Informasi**

Konsep sistem informasi yang berkualitas pada penelitian ini adalah spesifikasi yang bisa dijadikan sebagai kerangka kerja yang terintegrasi pada perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya untuk meyediakan informasi yang relevan kepada manajer dan karyawan dalam sebuah organisasi, baik informasi finansial maupun informasi non finansial, untuk pengambilan keputusan dalam menggapai tujuan secara khusus dalam organisasi. Selanjutnya disebut variabel X2. Dari pengukuran sistem informasi yang diungkapkan oleh [Laudon and Laudon (2011)](#_ENREF_52), [Stair and Reynolds (2010)](#_ENREF_89) dan [Kaplan (1998)](#_ENREF_46), serta dari definisi sistem informasi akuntansi ([Laudon & Laudon, 2011](#_ENREF_52); [Stair & Reynolds, 2010](#_ENREF_89); [Azhar Susanto, 2009](#_ENREF_98); [Whitten & Bentley, 1998](#_ENREF_104); [Wilkinson, 1989](#_ENREF_105)), pengukuran mutu sistem informasi dapat memakai *integration, flexible, reliability, efficient.*

***1. Integration*.**

Seperangkat item dan prosedur formal yang terkait satu sama lain ([Stair & Reynolds, 2010](#_ENREF_89); [Azhar Susanto, 2009](#_ENREF_98)). Integrasi sistem mengacu pada proses membangun sistem baru dengan menggabungkan paket *software*, sistem lama yang ada pada saat ini, dan *software* baru ([Dennis, Wixom, & Tegarden, 2009](#_ENREF_24)), senada dengan [Bentley and Whitten (2007)](#_ENREF_9), dijelaskan bahwa sistem yang terintegrasi adalah membangun sistem informasi terpadu dari beragam komponen berupa *software* yang dibeli, *software* yang dibangun khusus, *hardware*, dan jaringan. Sistem Informasi yang terintegrasi berhubungan dengan kesuksesan sistem yang digunakan/dikembangkan, sehingga meningkatkan kinerja unit bisnis ([Chapman & Kihn, 2009](#_ENREF_14)). Dalam praktiknya keuntungan dari sistem informasi yang terterintegrasi ([Dannarjaya & Sri, 2010](#_ENREF_19)) adalah : Simplikasi proses bisnis, sehingga perusahaan menjadi lebih mempunyai daya saing. Master data managemen yang terpusat meningkatkan keakuratan data dan informasi manajemen Integrasi yang lebih mudah, baik antar sistem, antar departemen maupun antar negara. dukungan dari departemen TI lebih mudah, karena sistem baru ini lebih up to date secara teknologi.

***2. Flexible***

Desain harus berguna untuk semua orang yang akan memerlukannya sebagai hasil pengembangan usaha, termasuk pelanggan serta programmer ([Kendal et al., 2011](#_ENREF_49)).

***3. Reliability***

Ketangguhan sistem mengukur ketangguhan operasi sistem ([Ong, Day, & Hsu, 2009](#_ENREF_72)), dimana keandalan sistem fokus pada seberapa jauh pemakai dapat menganggap bahwa sistem akan tersedia bagi pemakai untuk dipakai ([Dennis et al., 2009](#_ENREF_24)). Ketangguhan sistem memberikan jaminan bahwa sistem informasi organisasi telah dikonsep untuk menghasilkan informasi yang bisa diandalkan untuk pengambilan keputusan ([Bagranoff, 2010](#_ENREF_7)).

***4. Efficient***

Ukuran proses yang menghubungkan antara input dan output pada operasional perusahaan itu yang disebut Efisiensi ([Bayangkara, 2008](#_ENREF_8)). Definisi itu sejalan dengan yang diungkapkan [Stair and Reynolds (2010)](#_ENREF_89), bahwa *“Efficiency is a measure of what is produced divided by what is consumed”*, maksudnya bahwa efisiensi adalah ukuran dari apa yang diproduksi dibagi dengan apa yang dikonsumsi. Beberapa proses bisa digabungkan menjadi satu program untuk proses yang efisien. Misalnya, jika serangkaian laporan perlu menggunakan file input yang sama besar, mereka dapat melakukan secara bersama-sama, itu akan dapat menghemat waktu komputer yang dijalankan ([Kendal et al., 2011](#_ENREF_49)), secara spesifik juga disebutkan bahwa efisien pada sistem informasi merupakan waktu reaksi yang cepat, penginputan yang efisien, output yang efisien, penyimpanan data yang efisien, dan backup yang efisien. Manajemen mencoba untuk menentukan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas masing-masing dan membuat jadwal untuk menyelesaikan pekerjaan ([Laudon & Laudon, 2011](#_ENREF_52)).

1. **Kepuasan Pengguna Sistem Informasi.**

Kepuasan pemakai sistem informasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah seberapa jauh pemakai percaya bahwa sistem informasi yang tersedia bagi mereka memenuhi keperluan informasi mereka dan seberapa jauh sikap individu dipengaruhi oleh kesenjangan antara harapan dan kinerja yang dirasakan dari sistem. Selanjutnya diwakili oleh variabel Y. Dari pengukuruan kepuasan pengguna sistem informasi yang dikemukakan [E. U. Weber and Hsee (1999)](#_ENREF_100) dan didukung oleh [S. Fisher, Flint, Woodruff, and Gardial (2002)](#_ENREF_27), [Ong et al. (2009)](#_ENREF_72), ([Fleishman & Peters, 1962](#_ENREF_28)) dan [DeLone and McLean (1992)](#_ENREF_23), maka dalam penelitian ini digunakan pengukuran sabagai berikut :

1. Kesenangan *(enjoyment)*([DeLone & McLean, 1992](#_ENREF_23))
2. Disain pada interface pengguna ([S. Fisher et al., 2002](#_ENREF_27)).
3. Ketergantungan terhadap sistem informasi ([E. U. Weber & Hsee, 1999](#_ENREF_100)).
4. Efektivitas dan kegunaan dari sistem dan semua pesan kesalahan ([R. T. Fisher, 2001](#_ENREF_26)).
5. Menyesuaikan antara alur kerja pengguna dan rancangan system ([R. T. Fisher, 2001](#_ENREF_26)).
6. Kepuasan mengambil keputusan *(Decision Making Satisfaction)* ([DeLone & McLean, 1992](#_ENREF_23)).
7. Ketepatan waktu yang dihasilkan ([E. U. Weber & Hsee, 1999](#_ENREF_100)).
8. Relevansi dari output ([E. U. Weber & Hsee, 1999](#_ENREF_100)).
9. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama kurung waktu tertentu di dalam melakukan tugas dibandingkan dengan bermacam-macam kemungkinan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan mempunyai dimensi-dimensi yang meliputi: jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas kerja sama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas individu.

**Tabel 3.3**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | o.Item |
| **Budaya Organisasi**  (Schein, 2010; Laudon & Laudon, 2012; Robbins & Coulter, 2012; George & Jones, 2010 ) | *Attention to Detail* (McShane & Glinow, 2010:419; Robbins & Coulter, 2012:52) | * Menunjukkan ketelitian dan perhatian secara detail (Robbins & Coulter, 2012:52) | Ordinal | -2 |
| * Memiliki ketepatan dalam menganalisa (McShane & Glinow, 2010:419) |
| *Innovation* (McShane & Glinow, 2010:419; Robbins &  Coulter, 2012:52) | * Didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko (Robbins & Coulter, 2012:52) | Ordinal | -4 |
| * Berani bereksperimen dengan pekerjaan yang dilakukan (McShane & Glinow, 2010:4190) |
| *Team Orientation* (McShane & Glinow, 2010:419; Robbins & Coulter, 2012:52) | * Kerja yang dilakukan terorganisir secara tim daripada secara individu (Robbins & Coulter, 2012:52) | Ordinal | -6 |
| * Kolaborasi (McShane & Glinow, 2010:419) |
| *Outcome* *Orientation* (McShane & Glinow, 2010:419; Robbins & Coulter, 2012:52) | * Fokus pada hasil akhir pekerjaan (Robbins & Coulter, 2012:52) | Ordinal | -8 |
| * Harapan yang tinggi atas suatu kegiatan dan berorientasi pada hasil dari kegiatan yang dilakukan (McShane & Glinow, 2010:419 |
| **Kualitas Sistem Informasi**  (Stair & Reynolds, 2010:57; Laudon & Laudon, 2012:530; Post dan Anderson, 2003:5; Davis dan Olsom, 1985 | Integrasi  (Azhar Sussanto, 2009; Stair & Reynolds, 2010; Dannar H. Sri, 2012; Chapman dan Kihn, 2009; | * Seperangkat komponen dan prosedur formal yang terkait satu sama lain, seperti *software*, *hardware* dan jaringan (Azhar Sussanto, 2009; Stair & Reynolds, 2010; Dennis, | Ordinal | -10 |
| * Simplifikasi proses bisnis, sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif (Dannar H. Sri, 2012; Chapman dan Kihn, 2009). |
| Fleksibel  (Stair & Reynolds, 2010; Kendal&Kendal, 2011) | * Berguna untuk semua orang yang akan membutuhkannya sebagai hasil pengembangan usaha (Kendal&Kendal, 2011) | Ordinal | 1-12 |
| * Sistem memiliki pilihan input (Kendal&Kendal, 2011) |
| * Sistem memiliki pilihan output (Kendal&Kendal, 2011) |
| Keandalan  (Ong et. al., 2009; Dennis et. al. 2009:281; Bagranoff et. al., 2010:20) | * Sistem tersedia bagi pengguna untuk digunakan (Dennis et. al. 2009:281) (Dennis et. al. | Ordinal | 3-14 |
| * Sistem memberikan informasi dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan (Bagranoff et. al.,2010:20) |
| Efisien  (Bayangkara, 2008:13; Stair & Reynolds, 2010:8; Kendal & Kendal, 2011:207) | * Jumlah input menghasilkan output yang beragam (Bayangkara, 2008:13; Stair & Reynolds, 2010:8; Kendal & Kendal, 2011:207) | Ordinal | 5-16 |
| * Waktu respon sistem cepat (Kendal & Kendal, 2011:207) |
| * Backup data yang efisien (Kendal & Kendal, 2011:207) |
| * Menentukan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Laudon & Laudon, 2012:530) |
| **Kepuasan Pengguna SI**  (Weber, 1999; Fisher, 2001; Ong *et al*, 2009 Fleischman *et al*, 2010; DeLone dan McLean, 1992) | Kesenangan *(enjoyment)* (DeLone &  McLean, 1992) | * Disain interface pengguna (Fisher, 2001). | Ordinal | 7-20 |
| * Efektivitas dan kegunaan dari sistem dan semua pesan kesalahan (Fisher, 2001) |
| * Menyesuaikan antara alur kerja pengguna dan rancangan system (Fisher, 2001) |
| Kepuasan Pengguna SI  *(Decision Making Satisfaction)* (DeLone & McLean, 1992) | * Ketepatan waktu yang dihasilkan untuk pengambilan keputusan ([E. U. Weber & Hsee, 1999](#_ENREF_100)) | Ordinal | 21-25 |
| * Relevansi dari output dalam pengambilan keputusan ([E. U. Weber & Hsee, 1999](#_ENREF_100)) |
| **Kinerja Karyawan** | *Kuantitas Kerja* | * Kualitas kerja sesuai standar mutu * Kecakapan kerja | Ordinal | 7-38 |
| *Kualitas kerja* | * Kemampuan mencerminkan keadaan yang sebenarnya * Kemampuan mencerminkan sesuai dengan fakta yang terjadi | Ordinal | 9-40 |
| *Pengetahuan pekerjaan* | * Pengetahuan mengenai pekerjaan * Pengalaman kerja | Ordinal | 41-42 |
| *Kreativitas* | * Keaslian gagasan * Tindakan menyelesaikan persoalan | Ordinal | 3-44 |
| *Kerjasama* | * Kesediaan bekerjasama * Kepentingan lembaga |  |  |
| *Ketergantungan* | * Kesadaran kehadiran * Penyelesaian kerja |  |  |
| *Inisiatif* | * Semangat melaksanakan tugas * Tanggungjawab |  |  |
| *Kualitas Personal* | * Kepribadian * Kepemimpinan * Keramahtmahan * Integritas pribadi |  |  |

* 1. **Metode Pengujian Data**

Pengumpulan data dilaksanakan dengan memakai survey, kesungguhan responden dalam menjawab pernyataan kuesioner adalah hal yang sangat penting. Oleh karena itu data yang didapatkan dari para respoden perlu diuji keabsahannya. Apabila alat ukur yang digunakan tidak valid dan tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang didapatkan tidak akan menggambarkan keadaan yang sebenarnya, untuk menguji kesungguhan jawaban responden diperlukan dua macam pengujian yaitu :*test of validity* dan *test of reliability*.

* + 1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Menurut ([Ghozali & Latan, 2013](#_ENREF_32)) suatu angket disebut *valid* bila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh survey tersebut. Pengujian ini memastikan bahwa masing-masing komponen pertanyaan dalam survey akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditetapkan (*construct validity)*. Validitas instrument dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*(PPM) dengan menggunakan alat bantu hitung statistik. Angka kritis korelasi tabel untuk α = 0,03. Data yang diuji validitasnya adalah budaya organisasi (X1), kualitas sistem informasi (X2), kepuasan pemakai sistem informasi (Y) dan kinerja karyawan (Z).

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kestabilan survey dalam mengukur suatu kontruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika dipakai dari waktu ke waktu ([Ghozali, 2011](#_ENREF_31)). Uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0,7 ([Ghozali & Latan, 2013](#_ENREF_32)).

1. **Metode Analisis Data**

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dilaksanakan setelah data dari semua responden atau sumber data lain terkumpul ([P. Sugiyono, Dr. , 2010](#_ENREF_91)). Kegiatan dalam analisis data terdiri dari: (1) membagi data berdasarkan variabel dan jenis responden, (2) mentabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, (3) menyajikan data tiap variabel yang diteliti, (4) melaksanakan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis yang dipakai untuk analisa data akan memakai statistik, salah satunya menggunakan statistik deskriptif ([P. Sugiyono, Dr. , 2010](#_ENREF_91)). Statistik deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran secara kuantitatif tentang rangkuman pengamatan (observasi) terhadap setiap varibel penelitian yang secara umum menguraikan tentang ukuran dan sebaran dari setiap variabel penelitian seperti apa adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. ([Groves, 2004](#_ENREF_34); [P. Sugiyono, Dr. , 2010](#_ENREF_91)).

Menurut [P. Sugiyono, Dr. (2010)](#_ENREF_91) termasuk ke dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, mean (perhitungan tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase.

Sedangkan statistik infrensia atau dikenal statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang dipakai untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi (generalisasi) melalui pengujian taraf signifikansi data sampel (meskipun tidak menjadi fokus utama dalam penggunaan *partial least square-path modeling)* terhadap parameter populasinya melalui uji t (*t-statistics*) pada taraf keyakinan (*confidence interval*) sebesar 95% dan risiko kesalahan pada α=5%. Hasil analisis ini dapat dipakai untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen terhadap endogen.

Untuk tujuan analisis data, pola hubungan antara variabel eksogen dan endogen pada penelitian digambarkan dengan memakai pendekatan *Partial Least Square*-*Path Modeling* (PLS-PM).

*PLS-PM* adalah suatu metodologi berbasis komponen-komponen yang menyediakan faktor-faktor skor konstruk untuk tujuan prediksi ([Chin, Marcolin, & Newsted, 2003](#_ENREF_15)). PLS-PM merupakan jenis *structural equation model* (SEM) berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif ([Mustafa & Wijaya, 2012](#_ENREF_71)). Tujuan utama PLS-PM adalah menjelaskan korelasi antar konstrak dan menekankan pengertian tentang nilai hubungan tersebut ([Yamin & Kurniawan, 2011](#_ENREF_109)), yakni dengan cara melakukan estimasi terhadap varian konstrak variabel endogenus berserta variable-variabel manifestnya ([Chin et al., 2003](#_ENREF_15)):

*“PLS-PM is designed for prediction purposes. The goals are primarily predictive with less emphasis given to understanding the underlying relationships between construct. As in regression analysis, the main objective of PLS is identifying the most useful variable in predicting outcome. This means identifying those variables that maximize the predictive power of the model”*

Beberapa asumsi yang mendasari penggunan model analisis *Partial Least Square-Path Modeling*/PLS-PM pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan analisis adalah untuk melakukan prediksi dengan asumsi teori yang lemah dan tidak memenuhi kaidah-kaidah dalam *SEM* yang bebasis *co-variance*.
2. PLS-PM lebih menekankan pada penilaian pengukuran validitas dan prediksi, bukan pada penilaian signifikansi atas estimasi parameter (uji statistik).
3. PLS-PM digunakan karena variabel laten harus diukur dengan menggunakan variabel indikator atau variabel manifest, dan sebagai teknik analisis alternatif karena tidak terpenuhi syarat normalitas data dan lain sebagainya yang diperlukan untuk penggunakan teknik analisis SEM.

|  |
| --- |
|  |

Gambar 3.7.1 Diagram Konseptual Model PLS-PM

**Keterangan :**

KK (Z) = Kinerja Karyawan

KPSI (Y) = Kepuasan Pengguna Sistem Informasi

BO (X1) = Budaya Organisasi

KSI (X2) = Kualitas Sistem Informasi

ε = Pengaruh faktor lain

1. **Spesifikasi Model dalam PLS**

Dalam pendekatan PLS, model hubungan variabel laten akan dibagi menjadi tiga ukuran:

1. *Inner model,* menspesifikasikan hubungan antar variabel laten (*structural model*) yang menggambarkan korelasi antara variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Dalam penelitan ini *inner model* meliputi: Variabel Kepuasan Pengguna Sistem Informasi (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Kualitas Sistem Informasi (X2). Variabel Kinerja Karyawan (Z) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Pengguna Sistem Informasi (Y). Hasil evaluasi *inner model* (*structural model*) dapat menunjukkan signifikasi hubungan melalui:*Path coefficients* (standardised beta), *t-statistics dan F-squared value* ([Mustafa & Wijaya, 2012](#_ENREF_71)).
2. *Outer Model*, mengkhususkan korelasi antar variabel laten dengan variabel indikatornya atau variabel manifest (*measurement model*) yang dikenal sebagai *outer relation*. Dalam penelitian ini *outer model* meliputi hubungan antara variabel laten (X1, X2, Y dan Z) dengan variabel-variabel indikator yang meliputi:

X1 : X1.1, X1.2, X1.3, X1.4

X2 : X2.1, X2.2, X2.3, X2.4

Y : Y.1, Y2

Z : Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7

Pada tahap evaluasi *outer model* ini, untuk menentukan apakah suatu model memiliki validitas dan reliabilitas yang baik akan menggunakan kriteria sebagai berikut:

* 1. *Convergent validity*, *individual loading* dari setiap item pernyataan berarti menilai validitas setiap item pernyataan atau validitas indikator untuk mengetahui nilai *loading factor* yang menunjukkan besarnya korelasi antara setiap indikator (*variabel manifest*) dan konstruknya (variabel laten) ([Yamin & Kurniawan, 2011](#_ENREF_109)). Suatu indikator dikatakan memiliki validitas yang baik jika memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih bisa dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan ([Ghozali, 2009](#_ENREF_30))
  2. *Discriminant validity*, jika hubungan indikator dengan konstruk lebih tinggi dari nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. ([Ghozali, 2009](#_ENREF_30))
  3. *Internal composite reliability* (ICR) digambarkan oleh tabel *composite reliability* dengan menggunakan statistik *cronbach’s alpha* dan DG rho (PCA). Suatu konstruk dikatakan memiliki reliabilitas atau keandalan (*composite reliability*) yang baik jika nilai *Cronbach’s alpha* dan DG rho (PCA) berada di atas 7,0 ([Yamin & Kurniawan, 2011](#_ENREF_109)).
  4. *Average Variance Extracted* ([Claver, Llopis, Reyes González, & Gasco](#_ENREF_17)) untuk mengetahui besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh berbagai komponen dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Suatu konstruk dikatakan memiliki *convergant validity* yang baik jika menghasilkan nilai AVE berada diatas 0,5.

1. Estimasi nilai variabel laten (*weight relation*), diwakili oleh ρ1X1, ρ2X2, ρ3X3, ρ4X4,ρ5X5,ρ6X6,ρ7X7,ρY, dan  ρ8Z
2. **Pengujian Hipotesis**
3. Apabila data-data telah memenuhi syarat sesudah melaksanakan evaluasi atas model pengukuran(*measurement model*), maka tahap berikutnya adalah melaksanakan evaluasi terhadap *structural model*, yaitu tahap pengujian hipotesis untuk memperoleh hasil apakah signifikan atau tidaknya pengaruh variabel exogen terhadap endogen melalui pengujian:(1) *Path coefficients*, (2) *t-statistics, (3) F-squared value* ([Chin et al., 2003](#_ENREF_15)), ([Yamin & Kurniawan, 2011](#_ENREF_109)).

Kemudian, diagram konseptual model PLS seperti terlihat pada Gambar 3.1 bisa dirumuskan ke dalam dua persamaan matematis sebagai berikut:

**Persamaan Model Sub struktur 1:**

KPSI = ρ1 BO + ρ2 KSI + ε1

**Persamaan Model Sub struktur 2:**

KK = ρ8 KPSI + ε 2

Proses estimasi model di atas dilaksanakan dengan memakai bantuan aplikasi program *SmartPLS 2.0.M3*.

Kriteria signifikan atau tidak signifikan pengaruh suatu konstruk (exogen) terhadap konstruk lain (endogen) ditentukan dengan cara mengetahui koefisien jalur sutu konstruk terhadap konstruk lain (*t*-hitung), kemudian membandingkan koefisien jalur tersebut dengn t-tabel sebesar (1,96). Perhitungan *t*-tabel di diperoleh dengan menggunakan nilai α = 5% dengan CI sebesar 95% .

* + - 1. Pengujian Hipotesis Struktur 1

Pada pengujian hipotesis struktur 1 tentang pengaruh variabel X1, X2, terhadap variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:

Koefisien jalur Pyx1 menggambarkan besarnya pengaruh yang diharapkan dari budaya organisasi (X1) terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi (Y). Sedangkan koefisien jalur Pyx2 merupakan besarnya pengaruh yang diharapkan dari Kualitas Sistem Informasi (X2) terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi (Y).

|  |
| --- |
| X1  Y  X2 |

Gambar: 3.7.2 Diagram Konseptual Pengaruh Variabel X1, dan X2, terhadap Variabel Y

1. Pengaruh penggunaan teknologi informasi (X1) terhadap kualitas SI (Y)

Pengaruh langsung dari X1 ke Y : PYX1.PYX1 = (PYX1)2

1. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kualitas SI (Y)

Pengaruh lansung dari X2 ke Y : PYX2.PYX2 = (PYX2)2

* + - 1. Pengujian Hipotesis Sub Struktur 2

Pengujian hipotesis sub struktur 2 tentang pengaruh variabel Y terhadap variabel Z dapat digambarkan sebagai berikut:

PZY

Z

Y

Gambar 3.7.3 Diagram Konseptual Pengaruh Y terhadap variabel Z

Secara matematis, pengaruh Variabel Y terhadap variabel Z dapat dinyatakan dengan formula sebagai berikut:

**Z = PZY + Pε2**

Pengaruh faktor lain di luar variabel yang diteliti dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

PZ**ε2** = √1-R2 ZX1Y.X2.X3.X4.

1. **Interpretasi Hasil**

Setelah mendapatkan nilai koefisien jalur, tahap selanjutnya adalah membuat interpretasi atas nilai koefisien jalur dari setiap variabel penelitian untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel yang dipakai pada penelitian. Untuk tujuan analisa, interpretasi atas hasil pengujian koefisien jalur yang telah diperoleh untuk setiap variabel akan menggunakan kriteria berikut ([Guilford, 1950](#_ENREF_35)).

**Tabel 3.4**

**Kriteria Penilaian Hubungan antar Variabel Penelitian**

**Berdasarkan Nilai Koefisien Jalur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nilai Koefisien Jalur | Kriteria Korelasi |
| 1 | Less than 0,20 | *Slight correlation, almost negligible relationship* |
| 2 | 0,20 – 0,40 | *Low correlation,definite but small relationship* |
| 3 | 0,40 – 0,70 | *Moderate correlation, substantial relationship* |
| 4 | 0,70 – 0,90 | *High correlation, marked relationship* |
| 5 | 0,90 – 1.00 | *Very high correlation, very dependable relationship* |

.

Berdasarkan tabel di atas bisa disimpulkan bahwa nilai koefisien jalur yang kurang dari 0,20 mempunyai kriteria korelasi yang sangat rendah, antara 0,20 hingga 0,40 mempunyai kriteria korelasi yang rendah, antara 0,40 hingga 0,70 mempunyai kriteria korelasi yang sedang, antara 0,70 hingga 0,90 mempunyai kriteria korelasi yang kuat dan antara 0,90 hingga 1,00 mempunyai kriteria korelasi yang sangat kuat.

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini yaitu Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang yang berjumlah 71 responden. Dari penyebaran angket yang dilakukan, mayoritas peserta pada penelitian ini dikelompokkan dan dijelaskan sebagai berikut:

1. **Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin peserta terdiri 2 dikategorikan laki-laki dan perempuan, karakteristik peserta berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1.**

**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| 1. | Laki-Laki | 37 | 52,12% |
| 2. | Perempuan | 34 | 47,88% |
| **Total** | | **71** | **100** |

Sumber : Data primer diolah, 2019

dari Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa dari 71 peserta, peserta berjenis kelamin Laki-laki ada 37 orang atau 52,12%, sedangkan perempuan ada 34 orang responden atau 47,88%. Hal ini artinya adalah bahwa sebagian besar peserta Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang adalah laki-laki.

1. **Usia**

Pengelompokkan peserta berdasarkan umur bisa digambarkan seperti pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2.**

**Distribusi Responden Menurut Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| 1. | < 25 Tahun | 0 | 0 |
| 2. | 25 – 35 Tahun | 35 | 49,30% |
| 3. | 36 – 45 Tahun | 20 | 28,17% |
| 4. | 46 -55 Tahun | 16 | 22,54% |
| 5. | > 55 Tahun | 0 | 0 |
| **Total** | | **71** | **100** |

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Dari Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa dari 71 peserta, peserta dengan umur < 25 Tahun ada 0 orang atau 0%, peserta Usia 25-35 Tahun ada 35 orang atau 49,30%, responden yang berumur 36-45 Tahun sebanyak 20 orang atau 28,17%, peserta dengan umur 46-55 Tahun ada 16 orang atau 22,54%, serta peserta dengan umur > 55 Tahun sebanyak 0 atau 0%, ini artinya adalah mayoritas peserta Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang berumur antara 25-35 Tahun.

1. **Pendidikan Terakhir**

Pengelompokkan peserta berdasarkan Pendidikan Terakhir bisa di jelaskan seperti pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3.**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| 1. | SMA | 11 | 15,50% |
| 2. | Diploma | 17 | 23,94% |
| 3. | S1 | 40 | 56,33% |
| 4. | S2 | 3 | 4,23% |
| 5. | S3 | 0 | 0% |
| **Total** | | **71** | **100** |

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2019

dari Tabel 4.3 di atas terlihat bahwa dari 71 peserta, peserta lulusan SMA ada 11 orang atau 15,50%, peserta lulusan Diploma sebanyak 17 orang atau 23,94%, peserta lulusan Strata 1 (S1) ada 40 orang atau 56,33%, peserta lulusan Strata 2 (S2) ada 3 orang atau 4,23%, sedangkan peserta lulusan Strata 3 (S3) ada 0 orang atau 0%, Hal ini menunjukan bahwa mayoritas peserta Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang tingkat pendidikannya S1.

1. **Masa Kerja**

pengelompokkan peserta berdasarkan Lama Kerja bisa di jelaskan seperti pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4.**

**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| 1. | <5 Tahun | 0 | 0% |
| 2. | 5 -10 Tahun | 23 | 32,39% |
| 3. | 11 – 15 Tahun | 25 | 35,21% |
| 4. | 16 – 20 Tahun | 17 | 23,94% |
| 5. | > 20 Tahun | 6 | 8,45% |
| **Total** | | **71** | **100** |

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Dari Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa dari 71 peserta, peserta dengan Lama kerja <5 Tahun ada 0 orang atau 0%, peserta Lama kerja 5-10 Tahun ada 23 orang atau 32,39%, peserta Lama Kerja 11-15 Tahun ada 25 orang atau 35,21%, peserta Lama Kerja 16-20 Tahun ada 17 orang atau 23,94%, sedangkan peserta Lama Kerja > 20 Tahun ada 6 orang atau 8,45%, Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar peserta Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang adalah memiliki Lama Kerja antara 11-15 Tahun.

## Analisis Deskriptif Data Penelitian

### Variabel Budaya Organisasi (X1)

Hasil data lapangan yang didapat memperlihatkan mayoritas menjawab “setuju” terhadap berbagai pertanyaan tentang Budaya Organisasi. Ringkasan sudut pandang peserta terhadap berbagai pertanyaan tentang Budaya Organisasi sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**

**Rangkuman Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi**

| **PERTANYAAN** | | **STS** | | **TS** | | **N** | | **S** | | **SS** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **%** | **2** | **%** | **3** | **%** | **4** | **%** | **5** | **%** |
| **BO\_1** | **Attention to Detail** | | | | | | | | | | |
| X11 | Saya memeriksa kembali secara detail pekerjaan yang teleh dilakukan maupun yang akan dilakukan | 0 | 0,00 | 1 | 1,41 | 4 | 5,63 | 39 | 54,93 | 27 | 38,03 |
| X12 | Saya menggunakan data yang tersedia untuk mengananlisa pekerjaan secara tepat. | 0 | 0,00 | 4 | 5,63 | 17 | 23,94 | 32 | 45,07 | 18 | 25,35 |
| **BO\_2** | **Innovation** | | | | | | | | | | |
| X13 | Saya membuat trik/cara tersendiri dalam memutuskan sebuah tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab | 0 | 0,00 | 5 | 7,04 | 24 | 33,80 | 28 | 39,44 | 14 | 19,72 |
| X14 | Saya melakukan trial & error untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan. | 0 | 0,00 | 5 | 7,04 | 25 | 35,21 | 23 | 32,39 | 18 | 25,35 |
| **BO\_3** | **Team Orientation** | | | | | | | | | | |
| X15 | Saya bekerja secara tim terorganisir daripada secara individu | 1 | 1,41 | 4 | 5,63 | 15 | 21,13 | 33 | 46,48 | 18 | 25,35 |
| X16 | Saya melakukan pekerjaan berkolaborasi denga tim lainnya (divisi lainnya) | 0 | 0,00 | 11 | 15,49 | 18 | 25,35 | 25 | 35,21 | 17 | 23,94 |
| **BO\_4** | **Outcome Orientation** | | | | | | | | | | |
| X17 | Saya yakin bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil yang diharapkan. | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 13 | 18,31 | 38 | 53,52 | 18 | 25,35 |
| X18 | Kegiatan yang saya lakukan selalu memberikan harapan yang tinggi kepada saya untuk memperoleh hasil yang maksimal. | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 2 | 2,82 | 40 | 56,34 | 27 | 38,03 |
| X19 | Saya memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan terlebih dahulu tanpa menunggu tim kerja melakukan suatu tugas. | 0 | 0,00 | 5 | 7,04 | 11 | 15,49 | 38 | 53,52 | 17 | 23,94 |
| X110 | Saya membandingkan hasil pekerjaan yang dilakukan dengan hasil pekerjaan pihak lain dalam mencapai target kerja yang menjadi tanggungjawab. | 0 | 0,00 | 6 | 8,45 | 26 | 36,62 | 27 | 38,03 | 12 | 16,90 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

dari Tabel 4.5. Pada dimensi *Attention to Detail*, responden menjawab pertanyaan Saya memeriksa kembali secara detail pekerjaan yang telah dilakukan maupun yang akan dilakukan responden menjawab Sangat Tidak Setuju ada 0 orang atau sebesar 0,00%, peserta yang menjawab Tidak Setuju ada 1 orang atau sebesar 1,41%, peserta yang menjawab Netral ada 4 orang atau sebesar 5,63%, peserta yang menjawab Setuju ada 39 orang atau sebesar 54,93%, peserta yang menjawab Sangat Setuju ada 27 orang atau sebesar 38,03%. Dari data X11 di atas, untuk menghitung rata rata skor dengan jumlah skor ideal atau skor tertinggi dari 71 responden dapat digunakan dengan cara 5 x 71 = 355 dan jumlah skor terendah adalah 1 x 71 = 71. Dari patokan tersebut maka hasil dari perhitungan skor X11 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Memeriksa Kembali Secara Detail Pekerjaan Yang Telah Dilakukan Maupun Yang Akan Dilakukan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai | | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | (5) | 27 | 135 | 38,03% |
| Setuju | (4) | 39 | 156 | 54,93% |
| Netral | (3) | 4 | 12 | 5,63% |
| Tidak Setuju | (2) | 1 | 2 | 1,41% |
| Sangat Tidak Setuju | (1) | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 71 | 305 | 100% |

Hasil dari data X11 di atas adalah 305/355x100% = 85,92%.

Peserta menjawab pertanyaan Saya menggunakan data yang tersedia untuk menganalisa pekerjaan secara tepat. peserta menjawab Sangat Tidak Setuju ada 0 orang atau sebesar 0,00%, peserta yang menjawab Tidak Setuju ada 4 orang atau sebesar 5,63%, peserta yang menjawab Netral ada 17 orang atau sebesar 23,94%, peserta yang menjawab Setuju ada 32 orang atau sebesar 45,07%, peserta yang menjawab Sangat Setuju ada 18 orang atau sebesar 25,35%.

**Tabel 4.7.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya menggunakan data yang tersedia untuk menganalisa pekerjaan secara tepat**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai | | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 25,35% |
| Setuju | 4 | 32 | 128 | 45,07% |
| Netral | 3 | 17 | 51 | 23,94% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 5,63% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 71 | 277 | 100,00% |

Hasil dari data X12 di atas adalah 277/355x100% = 78,03%.

Pada dimensi *Innovation*, responden menjawab pertanyaan Saya membuat trik/cara tersendiri dalam memutuskan sebuah tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7,04%, responden yang menjawab Netral sebanyak 24 orang atau sebesar 33,80%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 39,44%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 19,72%.

**Tabel 4.8.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Membuat Trik/Cara Tersendiri Dalam Memutuskan Sebuah Tindakan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai | | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 19,72% |
| Setuju | 4 | 28 | 112 | 39,44% |
| Netral | 3 | 24 | 72 | 33,80% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 7,04% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah | | 71 | 264 | 100,00% |

Hasil dari data X13 di atas adalah 264/355x100% = 74,73%.

Responden menjawab pertanyaan Saya melakukan trial & error untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7,04 %, responden yang menjawab Netral sebanyak 25 orang atau sebesar 35,21%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 32,39%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 25,35%.

**Tabel 4.9.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Melakukan Trial & Error Untuk Meningkatkan Kualitas Pekerjaan Yang Dilakukan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai |  | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 25,35% |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 32,39% |
| Netral | 3 | 25 | 75 | 35,21% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 7,04% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah |  | 71 | 267 | 100,00% |

Hasil dari data X14 di atas adalah 267/355x100% = 75,21%.

Dimensi *Team Orientation*, responden menjawab pertanyaan Saya bekerja secara tim terorganisir daripada secara individu responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,41%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 5,63 %, responden yang menjawab Netral sebanyak 15 orang atau sebesar 21,13%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 46,48%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 25,35%.

**Tabel 4.10.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Bekerja Secara Tim Terorganisir Daripada Secara Individu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai |  | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 25,35% |
| Setuju | 4 | 33 | 132 | 46,48% |
| Netral | 3 | 15 | 45 | 21,13% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 5,63% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 1,41% |
| Jumlah |  | 71 | 276 | 100,00% |

Hasil dari data X15 di atas adalah 276/355x100% = 77,75%

Responden menjawab pertanyaan Saya melakukan pekerjaan berkolaborasi denga tim lainnya (divisi lainnya) responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 15,49%, responden yang menjawab Netral sebanyak 18 orang atau sebesar 25,35%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 35,21%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 23,94%.

**Tabel 4.11.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Bekerja Secara Tim Terorganisir Daripada Secara Individu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai |  | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 85 | 23,94% |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 35,21% |
| Netral | 3 | 18 | 54 | 25,35% |
| Tidak Setuju | 2 | 11 | 22 | 15,49% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah |  | 71 | 261 | 100,00% |

Hasil dari data X16 di atas adalah 261/355x100% = 73,75%

Dimensi *Outcome Orientation*, responden menjawab pertanyaan Saya yakin bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan mencapai hasil yang diharapkan. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 13 orang atau sebesar 18,31%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 53,52%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 25,35%.

**Tabel 4.12.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Yakin Bahwa Setiap Pekerjaan Yang Dilakukan Akan Mencapai Hasil Yang Diharapkan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai |  | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 25,35% |
| Setuju | 4 | 38 | 152 | 53,52% |
| Netral | 3 | 13 | 39 | 18,31% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2,82% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah |  | 71 | 285 | 100,00% |

Hasil dari data X17 di atas adalah 285/355x100% = 80,28%

Responden menjawab pertanyaan Kegiatan yang saya lakukan selalu memberikan harapan yang tinggi kepada saya untuk memperoleh hasil yang maksimal. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,34%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 38,03%.

**Tabel 4.13.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Kegiatan Yang Saya Lakukan Selalu Memberikan Harapan Yang Tinggi Kepada Saya Untuk Memperoleh Hasil Yang Maksimal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai |  | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 27 | 135 | 38,03% |
| Setuju | 4 | 40 | 160 | 56,34% |
| Netral | 3 | 2 | 6 | 2,82% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2,82% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah |  | 71 | 305 | 100,00% |

Hasil dari data X18 di atas adalah 305/355x100% = 85,92%

Responden menjawab pertanyaan Saya memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan terlebih dahulu tanpa menunggu tim kerja melakukan suatu tugas. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 7,04%, responden yang menjawab Netral sebanyak 11 orang atau sebesar 15,49%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 53,52%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 23,94%.

**Tabel 4.14.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Memiliki Inisiatif Untuk Melakukan Pekerjaan Terlebih Dahulu Tanpa Menunggu Tim Kerja Melakukan Suatu Tugas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai |  | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 85 | 23,94% |
| Setuju | 4 | 38 | 152 | 53,52% |
| Netral | 3 | 11 | 33 | 15,49% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 7,04% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah |  | 71 | 280 | 100,00% |

Hasil dari data X19 di atas adalah 280/355x100% = 78,87%

Responden menjawab pertanyaan Saya membandingkan hasil pekerjaan yang dilakukan dengan hasil pekerjaan pihak lain dalam mencapai target kerja yang menjadi tanggungjawab. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 8,45%, responden yang menjawab Netral sebanyak 26 orang atau sebesar 36,62%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 38,03%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 16,90%.

**Tabel 4.15.**

**Distribusi Jawaban Responden Atas Pertanyaan Saya Memiliki Inisiatif Untuk Melakukan Pekerjaan Terlebih Dahulu Tanpa Menunggu Tim Kerja Melakukan Suatu Tugas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nilai |  | Frekuensi | Skor Total | Presentase |
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 16,90% |
| Setuju | 4 | 27 | 108 | 38,03% |
| Netral | 3 | 26 | 78 | 36,62% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 8,45% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| Jumlah |  | 71 | 258 | 100,00% |

Hasil dari data X19 di atas adalah 258/355x100% = 72,68%

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi di Politeknik Negeri Sriwijaya adalah:

Pada dimensi Attention to Detail didapatkan rata-rata persentase sebesar 81,97%, pada dimensi Innovation di dapatkan rata-rata persentase sebesar 74,79%, pada dimensi Team Orientation didapatkan rata-rata persentase sebesar 75,63%, dan pada dimensi Outcome Orientation didapatkan rata-rata persentase sebesar 79,44%, ini artinya Budaya Organisasi yang ada di Politeknik Negeri Sriwijaya lebih cenderung bersifat Attention to Detail.

### Variabel Kualitas Sistem Informasi (X2)

Hasil dari data lapangan yang didapat menunjukkan sebagian besar menjawab “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan mengenai Kualitas Sistem Informasi. Ringkasan persepsi responden terhadap pernyataan tentang Kualitas Sistem Informasi sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Rangkuman Persepsi Responden**

**terhadap Variabel Kualitas Sistem Informasi**

| **PERTANYAAN** | | **STS** | | **TS** | | **N** | | **S** | | **SS** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **%** | **2** | **%** | **3** | **%** | **4** | **%** | **5** | **%** |
| **KSI\_1** | **Integrasi** | | | | | | | | | | |
| X21 | Kualitas SI yang saya gunakan saat ini menyatu (terpadu) dengan bagian yang lain di kantor setempat (software, hardware dan jaringan menyatu), sehingga mudah mengakses data yang diperlukan. | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 12 | 16,90 | 44 | 61,97 | 15 | 21,13 |
| X22 | Sistem informasi yang saya gunakan menyatu (terpadu/terintegrasi) dengan cabang atau unit lainnya (dalam kota maupun luar kota), sehingga mudah mengakses data yang diperlukan. | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 8 | 11,27 | 49 | 69,01 | 12 | 16,90 |
| **KSI\_2** | **Fleksibel** | | | | | | | | | | |
| X23 | Sistem informasi yang digunakan saat ini mempermudah saya mengkomunikasikan pekerjaan dengan rekan kerja yang berbeda bagian. | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 46 | 64,79 | 23 | 32,39 |
| X24 | Sistem informasi yang saya gunakan saat ini mampu menjadikan perusahaan lebih kompetitif (bersaing). | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 13 | 18,31 | 40 | 56,34 | 16 | 22,54 |
| X25 | Saya memperoleh informasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab pekerjaan tanpa harus menghubungi pihak yang mengolah data. | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 11 | 15,49 | 48 | 67,61 | 10 | 14,08 |
| X26 | Ketika saya di luar ruang kerja dan berada di ruang bagian lain dapat mengakses sistem informasi untuk mendapatkan informasi sesuai dengan kebutuhan dan wewenang saya. | 0 | 0,00 | 6 | 8,45 | 16 | 22,54 | 41 | 57,75 | 8 | 11,27 |
| **KSI\_3** | **Keandalan** | | | | | | | | | | |
| X27 | Sistem informasi yang digunakan, secara cepat dapat disesuaikan dengan pekerjaan saya apabila terjadi perubahan kondisi (baik perubahan kebijakan internal maupun perubahan dari luar perusahaan). | 0 | 0,00 | 7 | 9,86 | 17 | 23,94 | 37 | 52,11 | 10 | 14,08 |
| X28 | Sistem informasi yang saya gunakan memiliki pilihan input sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. | 0 | 0,00 | 8 | 11,27 | 24 | 33,80 | 25 | 35,21 | 14 | 19,72 |
| X29 | Sistem sistem yang saya gunakan memiliki pilihanlaporan sesuai dengan kebutuhan yang saya perlukan. | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 12 | 16,90 | 44 | 61,97 | 15 | 21,13 |
| X210 | Saya yakin bahwa sistem informasi yang tersedia saat ini memenuhi kebutuhan saya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang dilakukan. | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 8 | 11,27 | 49 | 69,01 | 12 | 16,90 |
| X211 | Sistem informasi yang digunakan memberikan laporan yang dapat saya andalkan untuk mengambil keputusan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab saya. | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 46 | 64,79 | 23 | 32,39 |
| X212 | Saya dapat memperoleh laporan yang beragam dari input data yang sama. | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 13 | 18,31 | 40 | 56,34 | 16 | 22,54 |
| **KSI\_4** | **Efisien** | | | | | | | | | | |
| X213 | Sistem informasi yang saya gunakan memiliki respon yang cepat dalam menghasilkan laporan (tidak lelet). | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 11 | 15,49 | 48 | 67,61 | 10 | 14,08 |
| X214 | Sistem informasi yang saya gunakan menyimpan data dengan kapasitas yang kecil, tanpa menghabiskan memori besar. | 0 | 0,00 | 6 | 8,45 | 16 | 22,54 | 41 | 57,75 | 8 | 11,27 |
| X215 | Sistem informasi yang saya gunakan secara sederhana melakukan backup data. | 0 | 0,00 | 7 | 9,86 | 17 | 23,94 | 37 | 52,11 | 10 | 14,08 |
| X216 | Untuk setiap pekerjaan yang saya lakukan, telah ditetapkan waktu penyelesaiannya. | 0 | 0,00 | 8 | 11,27 | 24 | 33,80 | 25 | 35,21 | 14 | 19,72 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

dari Tabel 4.6. di atas, responden menjawab pertanyaan Kualitas SI yang saya gunakan saat ini menyatu (terpadu) dengan bagian yang lain di kantor setempat (software, hardware dan jaringan menyatu), sehingga mudah mengakses data yang diperlukan. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 12 orang atau sebesar 16,90%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 61,97%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 21,13%. responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang saya gunakan menyatu (terpadu/terintegrasi) dengan cabang atau unit lainnya (dalam kota maupun luar kota), sehingga mudah mengakses data yang diperlukan. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 8 orang atau sebesar 11,27%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 69,01%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 16,90%.

Pada dimensi Fleksibel responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang digunakan saat ini mempermudah saya mengkomunikasikan pekerjaan dengan rekan kerja yang berbeda bagian. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 64,79%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 32,39%.

Responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang saya gunakan saat ini mampu menjadikan perusahaan lebih kompetitif (bersaing). responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00 %, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 13 orang atau sebesar 18,31%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,34%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 22,54%. Responden menjawab pertanyaan Saya memperoleh informasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab pekerjaan tanpa harus menghubungi pihak yang mengolah data. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 11 orang atau sebesar 15,49%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 67,61%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 14,08%.

responden menjawab pertanyaan Ketika saya di luar ruang kerja dan berada di ruang bagian lain dapat mengakses sistem informasi untuk mendapatkan informasi sesuai dengan kebutuhan dan wewenang saya. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 8,45%, responden yang menjawab Netral sebanyak 16 orang atau sebesar 22,54%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 57,75%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 11,27%.

Dimensi Keandalan responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang digunakan, secara cepat dapat disesuaikan dengan pekerjaan saya apabila terjadi perubahan kondisi (baik perubahan kebijakan internal maupun perubahan dari luar perusahaan). responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 9,86%, responden yang menjawab Netral sebanyak 17 orang atau sebesar 23,94 %, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 52,11%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 14,08%. responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang saya gunakan memiliki pilihan input sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00 %, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 11,27%, responden yang menjawab Netral sebanyak 24 orang atau sebesar 33,80%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 35,21%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 19,72%.

responden menjawab pertanyaan Sistem sistem yang saya gunakan memiliki pilihanlaporan sesuai dengan kebutuhan yang saya perlukan. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00 %, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 12 orang atau sebesar 16,90%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 61,97%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 21,13%.

Responden menjawab pertanyaan Saya yakin bahwa sistem informasi yang tersedia saat ini memenuhi kebutuhan saya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang dilakukan. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00 %, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 8 orang atau sebesar 11,27%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 69,01%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 16,90%. Responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang digunakan memberikan laporan yang dapat saya andalkan untuk mengambil keputusan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab saya. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 64,79%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 32,39%.

responden menjawab pertanyaan Saya dapat memperoleh laporan yang beragam dari input data yang sama, responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 13 orang atau sebesar 18,31%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,34%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 22,54%.

Dimensi Efisien, responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang saya gunakan memiliki respon yang cepat dalam menghasilkan laporan (tidak lelet). responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 11 orang atau sebesar 15,49%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 67,61%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 14,08%.

responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang saya gunakan menyimpan data dengan kapasitas yang kecil, tanpa menghabiskan memori besar. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 8,45%, responden yang menjawab Netral sebanyak 16 orang atau sebesar 22,54%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 57,75%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 11,27%.

Responden menjawab pertanyaan Sistem informasi yang saya gunakan secara sederhana melakukan backup data. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00 %, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 9,86 %, responden yang menjawab Netral sebanyak 17 orang atau sebesar 23,94%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 52,11%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 14,08%. responden menjawab pertanyaan Untuk setiap pekerjaan yang saya lakukan, telah ditetapkan waktu penyelesaiannya. responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 11,27%, responden yang menjawab Netral sebanyak 24 orang atau sebesar 33,80%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 35,21%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 19,72%.

### Variabel Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi (Y)

Hasil data lapangan yang didapat menunjukkan mayoritas menjawab “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan tentang Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi. Ringkasan sudut pandang responden terhadap pernyataan mengenai Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Rangkuman Persepsi Responden**

**terhadap Variabel Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi**

| **PERTANYAAN** | | **STS** | | **TS** | | **N** | | **S** | | **SS** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **%** | **2** | **%** | **3** | **%** | **4** | **%** | **5** | **%** |
| **KPSI\_1** | **Kesenangan** | | | | | | | | | | |
| Y1 | Fitur-fitur sistem informasi yang digunakan saat ini dirancang memberikan keyamanan kepasa saya dalam menggunakan sistem aplikas | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 40 | 56,34 | 29 | 40,85 |
| Y2 | Saya puas dengan sistem informasi yang ada, karena telah mempermudah interaksi dengan pengguna sistem informasi lainnya | 0 | 0,00 | 3 | 4,23 | 9 | 12,68 | 39 | 54,93 | 20 | 28,17 |
| Y3 | Saya puas dengan sistem informasi yang ada sehingga saya tergantung pada sistem informasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 6 | 8,45 | 46 | 64,79 | 19 | 26,76 |
| Y4 | Saya puas dengan sistem informasi yang tersedia dengan mudah menemukan kesalahan dalam setiap proses pekerjaan yang saya lakukan | 0 | 0,00 | 1 | 1,41 | 13 | 18,31 | 43 | 60,56 | 14 | 19,72 |
| **KPSI\_2** | **Kepuasan** | | | | | | | | | | |
| Y5 | Saya puas dengan sistem informasi yang tersedia dengan telah menyesuaikan alur pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawab saya | 0 | 0,00 | 1 | 1,41 | 2 | 2,82 | 49 | 69,01 | 19 | 26,76 |
| Y6 | Saya puas dengan ketepatan waktu laporan yang dihasilkan sisitem informasi yang digunakan | 0 | 0,00 | 1 | 1,41 | 5 | 7,04 | 47 | 66,20 | 18 | 25,35 |
| Y7 | Saya puas dengan relevansi laporan yang dihasilkan sistem informasi dalam mengambil keputusan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 7 | 9,86 | 50 | 70,42 | 14 | 19,72 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

dari Tabel 4.7 di atas, Pada dimensi Kesenangan, responden menjawab pertanyaan Fitur-fitur sistem informasi yang digunakan saat ini dirancang memberikan keyamanan kepada saya dalam menggunakan sistem aplikas responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,34%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 40,85%.

responden menjawab pertanyaan Saya puas dengan sistem informasi yang ada, karena telah mempermudah interaksi dengan pengguna sistem informasi lainnya responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4,23%, responden yang menjawab Netral sebanyak 9 orang atau sebesar 12,68%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 54,93%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 28,17%.

Responden menjawab pertanyaan Saya puas dengan sistem informasi yang ada sehingga saya tergantung pada sistem informasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 6 orang atau sebesar 8,45%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 64,79%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 26,76%.

responden menjawab pertanyaan Saya puas dengan sistem informasi yang tersedia dengan mudah menemukan kesalahan dalam setiap proses pekerjaan yang saya lakukan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,41%, responden yang menjawab Netral sebanyak 13 orang atau sebesar 18,31%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 60,56%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 19,72%.

Pada dimensi Kepuasan, responden menjawab pertanyaan Saya puas dengan sistem informasi yang tersedia dengan telah menyesuaikan alur pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawab saya responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,41%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 69,01%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 26,76%.

Responden menjawab pertanyaan Saya puas dengan ketepatan waktu laporan yang dihasilkan sisitem informasi yang digunakan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,41%, responden yang menjawab Netral sebanyak 5 orang atau sebesar 7,04%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 66,20%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 25,35%. responden menjawab pertanyaan Saya puas dengan relevansi laporan yang dihasilkan sistem informasi dalam mengambil keputusan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 7 orang atau sebesar 9,86%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 70,42%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 19,72%.

### Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Hasil data lapangan yang didapat menunjukkan mayoritas responden menjawab “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan tentang Kinerja Pegawai. Ringkasan sudut pandang responden terhadap pernyataan tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Rangkuman Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

| **PERTANYAAN** | | **STS** | | **TS** | | **N** | | **S** | | **SS** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **%** | **2** | **%** | **3** | **%** | **4** | **%** | **5** | **%** |
| **KK\_1** | **Kuantitas Kerja** | | | | | | | | | | |
| Z1 | Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang ada | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 5 | 7,04 | 46 | 64,79 | 20 | 28,17 |
| Z2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teratur | 0 | 0,00 | 1 | 1,41 | 10 | 14,08 | 46 | 64,79 | 14 | 19,72 |
| **KK\_2** | **Kualitas kerja** | | | | | | | | | | |
| Z3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 3 | 4,23 | 48 | 67,61 | 20 | 28,17 |
| Z4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya, tanpa adanya penolakan terhadap hasil pekerjaan | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 38 | 53,52 | 31 | 43,66 |
| **KK\_3** | **Pengetahuan pekerjaan** | | | | | | | | | | |
| Z5 | Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan yang saya lakukan | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 1 | 1,41 | 28 | 39,44 | 42 | 59,15 |
| Z6 | Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan saya sekarang | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 40 | 56,34 | 29 | 40,85 |
| **KK\_4** | **Kreativitas** | | | | | | | | | | |
| Z7 | Saya memiliki keaslian ide/gagagan yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 0 | 0,00 | 3 | 4,23 | 9 | 12,68 | 39 | 54,93 | 20 | 28,17 |
| Z8 | Saya mampu dan mau bekerjasama dengan rekan saya dalam melaksanakan pekerjaan | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 6 | 8,45 | 46 | 64,79 | 19 | 26,76 |
| **KK\_5** | **Kerjasama** | | | | | | | | | | |
| Z9 | Saya mampu bekerja keras untuk kepentingan lembaga tempat saya bekerja | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 7 | 9,86 | 41 | 57,75 | 23 | 32,39 |
| Z10 | Saya mampu bekerja tepat waktu | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 5 | 7,04 | 45 | 63,38 | 19 | 26,76 |
| **KK\_6** | **Ketergantungan** | | | | | | | | | | |
| Z11 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada saat yang ditentukan | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 51 | 71,83 | 18 | 25,35 |
| Z12 | Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan wewenang saya | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 1 | 1,41 | 44 | 61,97 | 26 | 36,62 |
| **KK\_7** | **Inisiatif** | | | | | | | | | | |
| Z13 | Saya bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan wewenang saya4 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 2 | 2,82 | 32 | 45,07 | 37 | 52,11 |
| Z14 | Saya memiliki kepribadian yang cakap | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 4 | 5,63 | 41 | 57,75 | 26 | 36,62 |
| **KK\_8** | **Kualitas Personal** | | | | | | | | | | |
| Z15 | Saya memiliki jiwa kepemimpinan | 0 | 0,00 | 3 | 4,23 | 9 | 12,68 | 43 | 60,56 | 16 | 22,54 |
| Z16 | Saya memiliki integritas pribadi yang kuat | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 6 | 8,45 | 41 | 57,75 | 24 | 33,80 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

dari Tabel 4.8. di atas, Pada dimensi Kuantitas Kerja, responden menjawab pertanyaan Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang ada responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 5 orang atau sebesar 7,04%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 64,79%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 28,17%. responden menjawab pertanyaan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teratur responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1,41%, responden yang menjawab Netral sebanyak 10 orang atau sebesar 14,08%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 64,79%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 19,72%.

Pada dimensi Kualitas kerja, responden menjawab pertanyaan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 3 orang atau sebesar 4,23%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 67,61%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 28,17%. responden menjawab pertanyaan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya, tanpa adanya penolakan terhadap hasil pekerjaan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 53,52%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 43,66%.

Dimensi Pengetahuan pekerjaan, responden menjawab pertanyaan Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan yang saya lakukan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 1 orang atau sebesar 1,41%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 39,44%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 59,15%.

responden menjawab pertanyaan Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan saya sekarang responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 56,34%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 40,85%.

Dimensi Kreativitas, responden menjawab pertanyaan Saya memiliki keaslian ide/gagagan yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4,23%, responden yang menjawab Netral sebanyak 9 orang atau sebesar 12,68%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 54,93%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 28,17%.

responden menjawab pertanyaan Saya mampu dan mau bekerjasama dengan rekan saya dalam melaksanakan pekerjaan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 6 orang atau sebesar 8,45%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 64,79%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 26,76%.

Pada dimensi Kerjasama, responden menjawab pertanyaan Saya mampu bekerja keras untuk kepentingan lembaga tempat saya bekerja responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 7 orang atau sebesar 9,86%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 57,75%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 32,39%. responden menjawab pertanyaan Saya mampu bekerja tepat waktu responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Netral sebanyak 5 orang atau sebesar 7,04%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 63,38%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 26,76%.

Dimensi Ketergantungan, responden menjawab pertanyaan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada saat yang ditentukan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 71,83%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 25,35%. responden menjawab pertanyaan Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan wewenang saya responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 1 orang atau sebesar 1,41%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 61,97%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 36,62%.

Dimensi Inisiatif, responden menjawab pertanyaan Saya bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan wewenang saya 4 responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 2 orang atau sebesar 2,82%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 45,07%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 52,11%. responden menjawab pertanyaan Saya memiliki kepribadian yang cakap responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 4 orang atau sebesar 5,63%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 57,75%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 36,62%.

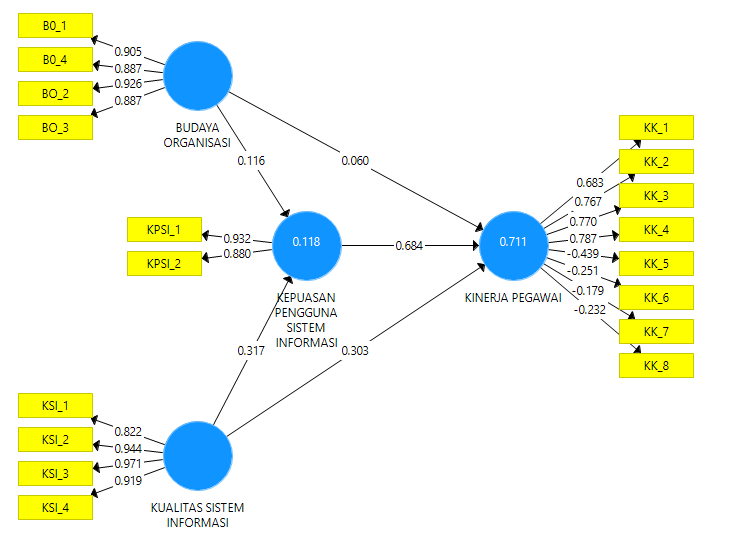
Pada dimensi Kualitas Personal, responden menjawab pertanyaan Saya memiliki jiwa kepemimpinan responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 4,23%, responden yang menjawab Netral sebanyak 9 orang atau sebesar 12,68%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 60,56%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 22,54%. responden menjawab pertanyaan Saya memiliki integritas pribadi yang kuat responden menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0,00%, responden yang menjawab Netral sebanyak 6 orang atau sebesar 8,45%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 57,75%, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 33,80%.

## *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Analisis faktor konfirmatori didesain untuk menguji *unidimensionalitas* dari suatu konstruk teoritis, atau sering disebut menguji validitas dan reliabilitas suatu konstruk teoritis. Uji validitas dimensi dari konstruk pada penelitian ini dilaksanakan dengan cara melihat nilai muatan faktor standar dari masing-masing indikator dalam model keseluruhan (*full model*). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai muatan faktor standar lebih besar dari 0,5. Uji reliabilitas dilaksanakan dengan cara melihat nilai *Composite Reliability* dalam *full model*. Indikator dinyatakan baik apabila memiliki nilai > 0,6.

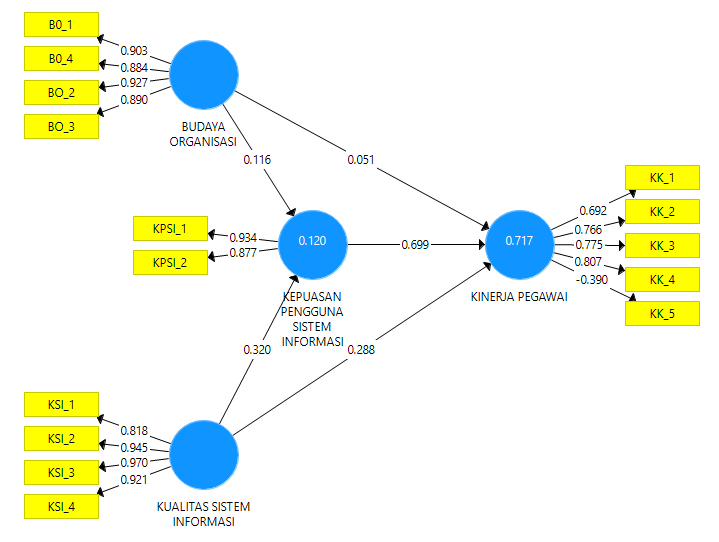
### *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Konstruk Eksogen dan Endogen

Pengukuran model *(measurement model)* untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (CFA). Pada Model\_1 CFA Konstruk Eksogen (Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi) dan Endogen (Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi, Kinerja Pegawai)



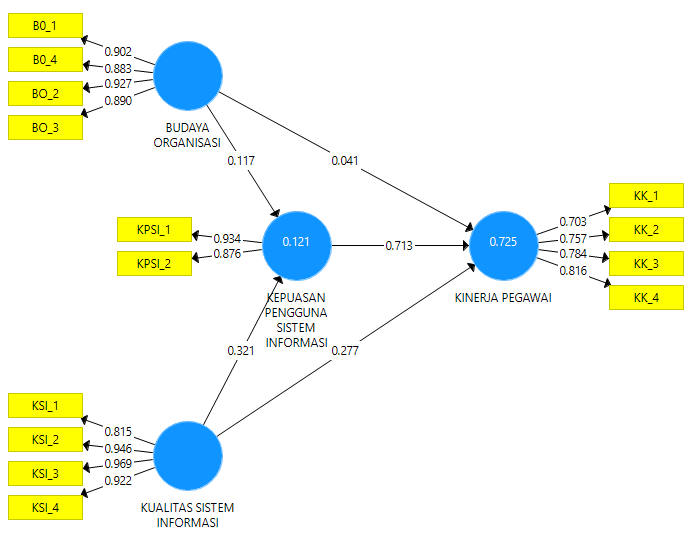
**Gambar 4.1. Uji CFA\_1 Eksogen dan Endogen**

Berdasarkan Gambar 4.1. Uji CFA Eksogen dan Endogen, untuk uji CFA Eksogen pada variabel Budaya Organisasi (X1), Kualitas Sistem Informasi (X2) dan uji CFA Endogen pada variabel Kepuasan Pengguna Sistem Informasi (Y) tidak terdapat nilai muatan faktor loading <0,5. Sedangkan uji CFA Endogen pada Variabel Kinerja Pegawai (Z) masih terdapat *loading* yang < 0,5 yaitu indikator KK\_6, KK\_7, dan KK\_8, artinya indikator tersebut belum *valid* dan harus dikeluarkan, sehingga diperoleh Model\_2 CFA Konstruk Eksogen dan Endogen:



**Gambar 4.2. Uji CFA\_2 Eksogen dan Endogen**

Berdasarkan Gambar 4.2. Uji CFA Eksogen dan Endogen, untuk uji CFA Endogen Kinerja Pegawai (Z) masih terdapat *loading* yang < 0,5 yaitu indikator KK\_5, artinya indikator tersebut belum *valid* dan harus dikeluarkan, sehingga diperoleh Model\_3 CFA Konstruk Eksogen dan Endogen:



**Gambar 4.3. Uji CFA\_3 Eksogen dan Endogen**

Berdasarkan Gambar 4.3 Uji CFA\_3 Eksogen dan Endogen, pada variabel Kinerja Pegawai (Z) sudah tidak terdapat nilai muatan faktor *loading* < 0,5. Sehingga semua indikator pada Konstruk eksogen Pada Variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Sistem Informasi serta Konstruk Endogen pada Variabel Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi dan Kinerja Pegawai sudah memperlihatkan *valid*. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Composite Reliability* dari Analisis Faktor Konfirmatori / CFA variabel eksogen dam Endogen juga memperlihatkan seluruh varibel penelitian dalam *full model* memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 4.19**

**Nilai *Loading Factor* dan *Composite Reliability* Eksogen**

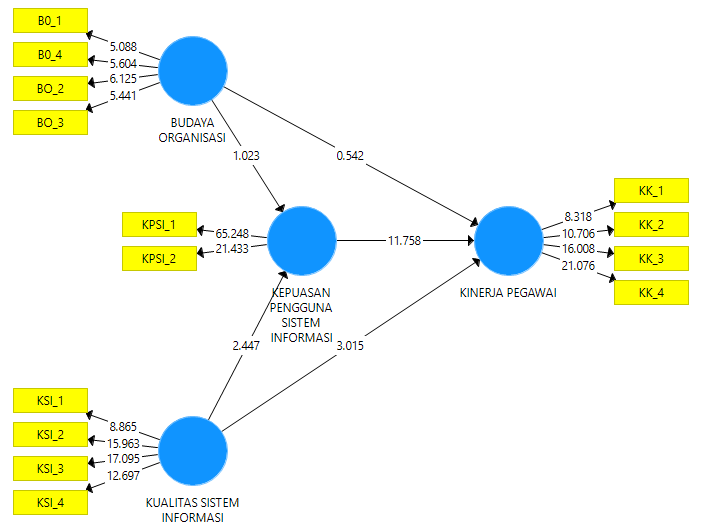
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Konstruk | *Loading factor*  (> 0,5) | *Composite Reliability* (> 0,7) | Keterangan |
| Budaya Organisasi (X1) | BO\_1 | 0,902 | 0,945 | Valid & Reliabel |
| BO\_2 | 0,883 | Valid & Reliabel |
| BO\_3 | 0,927 | Valid & Reliabel |
| BO\_4 | 0,890 | Valid & Reliabel |
| Kualitas Sistem Informasi  (X2) | KSI\_1 | 0,667 | 0,954 | Valid & Reliabel |
| KSI\_2 | 0,816 | Valid & Reliabel |
| KSI\_3 | 0,581 | Valid & Reliabel |
| KSI\_4 | 0,810 | Valid & Reliabel |
| Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi (Y) | KPSI\_1 | 0,934 | 0,901 | Valid & Reliabel |
| KPSI\_2 | 0,876 | Valid & Reliabel |
| Kinerja Pegawai  (Z) | KK\_1 | 0,703 | 0,850 | Valid & Reliabel |
| KK\_2 | 0,757 | Valid & Reliabel |
| KK\_3 | 0,784 | Valid & Reliabel |
| KK\_4 | 0,816 | Valid & Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas memperlihatkan bahwa semua indikator pada variabel Eksogen dan Endogen sudah memperlihatkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Composite Reliability* variabel eksogen dan endogen juga memperlihatkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kualitas Sistem Informasi, Komitmen dan Kinerja Pegawai dalam *full model* memiliki reliabilitas yang baik sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

## Analisis Partial Least Square (PLS)

Analisis selanjutnya adalah analisis *Partial Least Square* (PLS) secara *full model* (tanpa melibatkan indikator yang tidak valid). Berikut pada Gambar 4.3 adalah hasil PLS*.*



**Gambar 4.1.** Model Hasil PLS

* 1. **Uji Kecocokan *Goodness of Fit Index***

Untuk memvalidasi model secara menyeluruh, maka dipakai *goodness of fit* (GoF). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang dipakai untuk memvalidasi performa kolaborasi antara model pengukuran *(outer model)* dan model structural *(inner model).* Nilai GoF index ini didapatkan dari *averages communalities index* dikalikan dengan R² model.

Pada hasil perhitungan menunjukan nilai *goodness of fit* (GoF) baik yaitu sebesar 0,69.

* 1. **Resampling Bootstraping**

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka konsep uji hipotesis yang bisa dibuat merupakan konsep uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang dipakai adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05. Dan menghasilkan nilai t- tabel sebesar 1.96, sehingga:

**Tabel 4.20**

**Nilai koefisien dan t-hitung pada taraf 5%**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien** | **t-hitung (>1,96|)** | **P Values** | **Keterangan** |
| Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi -> Kinerja Pegawai | 0,713 | 11,758 | 0,000 | Signifikan |
| Kualitas Sistem Informasi -> Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi | 0,321 | 2,447 | 0,015 | Signifikan |
| Kualitas Sistem Informasi -> Kinerja Pegawai | 0,506 | 4,278 | 0,000 | Signifikan |
| Budaya Organisasi -> Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi | 0,117 | 1,023 | 0,307 | Tidak Signifikan |
| Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai | 0,125 | 0,542 | 0,288 | Tidak Berpengaruh |

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian (2019)

Dari tabel di atas, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan Sub-Struktural:

**KPSI = 0,117BO + 0,321KSI**

Berdasarkan model sub struktural bisa dijelaskan bahwa Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi (KPSI) dipengaruhi secara langsung oleh Budaya Organisasi (BO) Dan Kualitas Sistem Informasi (KSI). Hal ini menunjukan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi sebesar 0,117 dan Kualitas Sistem Informasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0.321 terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang .

1. Persamaan Struktural:

**KP = 0,506\*KPSI + 0,125\*BO + 0,713\*KSI**

Berdasarkan model struktural di atas bisa dijelaskan bahwa Kinerja Pegawai tidak berpengaruh terhadap Budaya Organisasi (BO), Kualitas Sistem Informasi (KSI) berpengaruh terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi (KPSI). Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,125, Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,713, dan Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,506. Artinya Kualitas Sistem Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

1. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 4.21**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **- - >** | **Variabel Terikat** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Tidak Langsung** |
| Budaya Organisasi | **- - >** | Kinerja Pegawai | 0,542 | 0,985 |
| Kualitas Sistem Informasi | **- - >** | 4,278 | 2,297 |

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Dari Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (0,542), pengaruh tidak langsung (0,985). Nilai koefisien pengaruh langsung Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai (4,278) pengaruh tidak langsung (2,297). Hal tersebut berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kualitas sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem informasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai Politeknik Sriwijaya.

## Pembahasan

* + - 1. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi**

Pengujian Hipotesis memperlihatkan variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan sebesar 1,023 (<1,96) terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Indej & Zhneg (2010) yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pegembangan dan pengimplementasian sistem informasi, dimana pengidentifikasian dan pemahaman tentang makna, keyakinan, norma dan kekuasaan dalam organisasi adalah suatu pertimbangan penting ketika mengembangkan dan menerapkan sistem informasi. [Y. Weber and Pliskin (1996)](#_ENREF_101) juga memberikan bukti yang sistematis untuk budaya organisasi yang memegang peran penting dalam pelaksanaan yang efektif dari integrasi sistem informasi. Hal ini dipertegas dengan pernyataan [Laudon and Laudon (2011)](#_ENREF_52) yang mengatakan bahwa budaya organisasi selalu dapat ditemukan melekat dalam sistem informasi organisasi.

* + - 1. **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi**

Pengujian Hipotesis menunjukan variabel Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 11,758 (>1,96) terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Penelitian yang menggunakan variabel *usefulness* dan *ease of use* untuk mengukur keberhasilan sistem informasi telah dilakukan oleh Segars dan Grover (1993), Chin dan Todd (1995), serta McHaney dan Cronan (2001). Kualitas informasi merupakan output yang dihasilkan oleh sistem informasi yang digunakan (DeLone dan McLean, 1992). Hasil penelitian yang diperoleh McKiney et al., (2002), Rai et al., (2002), McGillet al., (2003), Livari (2005) menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pemakainya.

* + - 1. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukan variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh sebesar 0,542 (<1,96) terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Hasil penelitian yang dilakukan Kappos & Rivard (2008), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap cara bagaimana para pengguna cenderung menggunakan sistem informasi dan pengaruh sistem informasi yang digunakan terhadap hasil akhir dari penggunaan. Maka, sistem informasi harus memperhatikan sifat dasar dari informasi yang sesuai dengan organisasi tertentu, metode yang digunakan untuk transmisi data dan informasi, budaya organisasi dan nilai-nilai bersama yang ada dalam organisasi (Coombs *et al*, 2005). Sehingga, budaya internal merupakan faktor penting dalam penyebaran sistem informasi dalam organisasi (Carenzo & Turolla, 2010). Penelitian Agbejule (2011) juga menunjukkan hasil bahwa para manajer menyadari nilai-nilai yang dominan dari budaya organisasi mereka sebelum memutuskan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen, penelitian ini juga meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dan penggunaan sistem informasi dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja.

* + - 1. **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukan variabel Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 4,278 (>1,96) terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Hasil penelitian Seddon (1997) mengenai adanya hubungan antara dua variabel ini, didukung oleh hasil penelitian Lion (1997) dan Rai et al., (2002). Jika pengguna Sistem Informasi yakin dengan kualitas sistem yang digunakannya, dan merasakan bahwa menggunakan sistem tersebut tidak sulit, maka mereka akan percaya bahwa penggunaan sistem tersebut akan memberikan manfaat yang lebih besar dan akan meningkatkan kinerja mereka. Jika informasi yang dihasilkan dari Sistem Informasi yang digunakan semakin akurat, tepat waktu, dan memiliki reliabilitas yang baik, maka akan semakin meningkatkan kepercayaan pemakai sistem tersebut. Peningkatan kepercayaan pemakai sistem informasi, diharapkan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

* + - 1. **Pengaruh Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukan variabel Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 2,447 (>1,96) terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Penelitian Doll dan Torkzadeh (1988) telah membuktikan validitas dan realibilitas instrumen-instrumen ini. McGill, Hobbs, dan Klobas (2003), melakukan pengujian empiris terhadap keseluruhan dimensi dalam model keberhasilan sistem informasi dari DeLone dan McLean (1992). Pengujian mereka dilakukan pada lingkungan user yang sekaligus menjadi *developer system.* Hasil pengujian mereka menunjukkan bahwa kepuasan pengguna akhir suatu sistem informasi memainkan peranan signifikan dalam menentukan penggunaan sistem aplikasi.

* + - 1. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukan variabel budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 0,985 terhadap kepuasan pengguna sistem informasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan Kappos & Rivard (2008), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap cara bagaimana para pengguna cenderung menggunakan sistem informasi dan pengaruh sistem informasi yang digunakan terhadap hasil akhir dari penggunaan. Maka, sistem informasi harus memperhatikan sifat dasar dari informasi yang sesuai dengan organisasi tertentu, metode yang digunakan untuk transmisi data dan informasi, budaya organisasi dan nilai-nilai bersama yang ada dalam organisasi (Coombs *et al*, 2005). Sehingga, budaya internal merupakan faktor penting dalam penyebaran sistem informasi dalam organisasi (Carenzo & Turolla, 2010). Penelitian Agbejule (2011) juga menunjukkan hasil bahwa para manajer menyadari nilai-nilai yang dominan dari budaya organisasi mereka sebelum memutuskan untuk menggunakan sistem informasi akuntansi manajemen, penelitian ini juga meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan antara budaya organisasi dan penggunaan sistem informasi dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja.

* + - 1. **Pengaruh Kualitas Sistem Informasi terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukan variabel Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif sebesar 2,297 terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang

Penelitian Istianingsih (2007), Istianingsih dan Wijanto (2008), serta Istianingsih dan Utami (2009), dengan menggunakan variabel kualitas pelayanan, kualitas sistem, kualitas informasi, kepuasan pengguna dan kinerja individu. Hasil penelitian tersebut adalah kualitas pelayanan, kualitas sistem, kualitas informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengguna, sedangkan kepuasan pengguna sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

# BAB V PENUTUP

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi sedangkan variabel Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.
2. Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh sedangkan Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.
3. Variabel budaya organisasi dan Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna sistem informasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

**5.2. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang, maka kepuasan pengguna sistem informasi perlu di tingkatkan, karena kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh seseorang pegawai, sebagai hasil dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi. Menambahkan variabel independen lain seperti Lingkungan kerja dan Motivasi.