

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN PENGGUNA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PD. BPR BANK JOMBANG KANTOR
PUSAT**

SKRIPSI

Oleh :

TRI WAHYUNI

NIM : G93214036



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SURABAYA
2018**

**PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN PENGGUNA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PD. BPR BANK JOMBANG KANTOR
PUSAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu

Manajemen

Oleh :

TRI WAHYUNI

NIM : G93214036

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi Manajemen

Surabaya

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Tri Wahyuni

NIM : G93214036

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi pada PD.BPR Bank Jombang Kantor Pusat

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 29 Maret 2018

Saya yang menyatakan



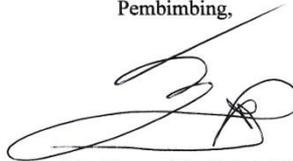
Tri Wahyuni
NIM. G93214036

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Tri Wahyuni NIM. G93214036 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 29 Maret 2018

Pembimbing,



Akh. Yunan Athoillah, M.Si

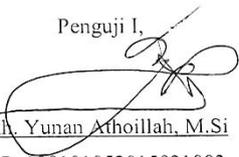
NIP. 198101052015031003

PENGESAHAN

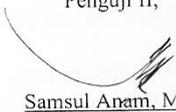
Skripsi yang ditulis oleh Tri Wahyuni NIM. G93214036 telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Senin tanggal 16 April 2018, dan dapat diterimasebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I,


Akh. Yunan Athoillah, M.Si
 NIP. 198101052015031003

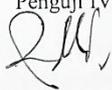
Penguji II,


Samsul Anam, MM
 NIP. 196803072008011017

Penguji III,


Deasy Pantriana, MM
 NIP. 198312282011012009

Penguji IV,


Ridha Amalia, MBA
 NIP. 20149001

Surabaya, 16 April 2018

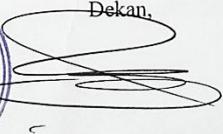
Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,




 Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip. SEA, M.Phil, Ph.D

NIP. 197402091998031002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : TRI WAHYUNI
NIM : G93214036
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN
E-mail address : wahyunit074@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN PENGGUNA SEBAGAI VARIABEL

MODERASI PADA PD BPR BANK JOMBANG KANTOR PUSAT

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(TRI WAHYUNI)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi pada PD.BPR Bank Jombang Kantor Pusat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada populasi yang secara menyeluruh dijadikan sampel yakni seluruh karyawan yang bekerja di kantor pusat. Analisis data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama dan hipotesis kedua dengan metode *MRA (Moderated Regression Analysis)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel moderasi dari hasil uji hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan pengguna berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja karyawan, tetapi variabel kemampuan pengguna memperlemah interaksi antara variabel penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi potensial (*Homologiser*).

Kata Kunci : Penerapan Teknologi Informasi, Kemampuan Pengguna, Kinerja Karyawan, Variabel Moderasi

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| SAMPUL | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iv |
| PENGESAHAN | v |
| PERNYATAAN PUBLIKASI | vi |
| ABSTRAK | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Kegunaan Penelitian | 7 |
| E. Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 9 |
| A. Teknologi Informasi..... | 9 |
| B. Kemampuan Pengguna | 18 |
| C. Kinerja | 24 |
| D. Hubungan Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan | 36 |
| E. Kemampuan Pengguna Memoderasi Hubungan antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan..... | 37 |
| F. Penelitian terdahulu..... | 39 |
| G. Hipotesis | 41 |

| | | |
|--|--|-----------|
| H. | Kerangka Penelitian | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 44 |
| A. | Jenis Penelitian | 44 |
| B. | Waktu dan Tempat Penelitian..... | 44 |
| C. | Populasi dan Sampel | 44 |
| D. | Variabel Penelitian | 46 |
| E. | Definisi Operasional Variabel | 47 |
| F. | Indikator Variabel | 48 |
| G. | Metode Pengumpulan Data | 49 |
| H. | Skala Pengukuran | 49 |
| I. | Metode Analisis Data..... | 50 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | | 57 |
| A. | Gambaran Umum Objek Penelitian | 57 |
| B. | Karakteristik Responden | 63 |
| C. | Analisis data..... | 65 |
| BAB V PEMBAHASAN | | 80 |
| A. | Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan..... | 80 |
| B. | Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Pengguna sebagai Variabel Moderasi | 85 |
| BAB VI PENUTUP | | 93 |
| A. | Kesimpulan | 93 |
| B. | Saran..... | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 95 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Indikator Variabel | 48 |
| Tabel 4.1 Perubahan Nama Perusahaan | 57 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden | 64 |
| Tabel 4.3 Statistik Deskriptif | 65 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Penerapan Teknologi Informasi | 67 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kemampuan Pengguna | 67 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 68 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas | 69 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas | 70 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedasitas | 71 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikoleneritas | 72 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi | 72 |
| Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Regresi 1 | 73 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji ANOVA Regresi 1 | 74 |
| Tabel 4.14 Persamaan Regresi 1 | 75 |
| Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Regresi 2 | 76 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji ANOVA Regresi 2 | 77 |
| Tabel 4.17 Persamaan Regresi 2 | 78 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi, dan alat pengelolaan informasi.¹ Teknologi informasi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Teknologi digital kini merupakan bagian yang integral dari sumber daya perusahaan dan manajer menggunakannya dalam pengelolaan bisnis sehari-hari. Setiap aktivitas bisnis penting perusahaan-seperti perancangan layanan, pemantauan pengiriman produk dan arus kas, evaluasi karyawan, serta pembuatan iklan-terkait dengan sistem informasi.² Teknologi informasi berfungsi untuk memperoleh dan menyimpan informasi yang akan diputuskan oleh pembuat keputusan manajemen dan orang lain untuk membuat produk atau

¹ Ariesto Hadi Sutopo, *Teknologi informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 1

² Ricky W. Griffin, *Manajemen Edisi Ketujuh Jilid 2* (Jakarta: Erlangga, 2004), 226

menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Ada lima tipe kemampuan kognitif: kemampuan verbal (*verbal ability*), kemampuan berhitung matematika (*quantitative ability*), kemampuan penalaran (*reasoning ability*), kemampuan memahami objek di dalam ruang (*spatial ability*), kemampuan perseptual (*perseptual ability*).

3) Kemampuan Emosional

Greenberg dan Baron membicarakan masalah emosional sebagai bagian dari masalah kemampuan, diantaranya tentang Kecerdasan Intelektual, dimana didalamnya termasuk kecerdasan emosional. Di pihak lainnya, Colquitt, LePine dan Wesson melihat masalah emosional sebagai tipe kemampuan atau *ability*, yang mempengaruhi tingkatan dimana orang cenderung efektif dalam situasi sosial, tanpa memandang tingkat kemampuan kognitif mereka. Sehingga dalam pemahaman mereka *emotional intelligence* didefinisikan dalam kelompok terminologi yang berbeda, tetapi ada hubungan dengan kemampuan mencakup:

- *Self-Awareness*, merupakan penilaian dan ekspresi emosi dalam diri sendiri.
- *Other—Awareness*, merupakan penilaian dan pengakuan emosi orang lain.
- *Emotion Regulation*, menunjukkan menjadi mampu menemukan kembali dengan cepat dari pengalaman emosional.

- a. Skala peringkat (*Rating Scale*), metode ini adalah metode yang telah ada sejak dulu dan pertama kali muncul dan paling banyak digunakan dalam penilaian kinerja. Melakukan penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.
- b. Daftar pernyataan (*Checklist*), penilaian berdasarkan metode ini dilakukan dengan membuat sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.
- c. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Method*), metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Metode ini dilakukan bertujuan untuk mengurangi kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.
- d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*), metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat buruk di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pernyataan-pernyataan tersebut disebut sebagai insiden kritis.

- e. Metode catatan prestasi, metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para professional.
- f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally anchored rating scale = BARS*), metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*), disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari Sumber Daya Manusia. Spesialisasi Sumber Daya Manusia mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawan, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut. Hasil penilalian dikirim ke penyelia dan dibawa ke lapangan untuk keperluan review, perubahan, persetujuan dan pembahasan denganpihak karyawan yang dinilai.
- h. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*), penilaian prestasi didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid (shahih) dan reliabel (dapat dipercaya).
- i. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*), metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja

- d. Pusat penilaian (*Assesment Center*), penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.
6. Alat ukur kinerja
- Ada banyak pendapat mengenai alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya :
- Menurut Wilson menyebutkan alat ukur kinerja sebagai berikut :
- 1) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
 - 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
 - 4) Kehadiran, suatu pekerja tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan

Kinerja Pegawai”. Studi kasus penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar dengan populasi penelitiannya adalah 130 pegawai rumah sakit tersebut. Teknik analisisnya menggunakan SEM AMOS yang menghasilkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, kecuali antara insentif terhadap omset dan antara turnover terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan negative.⁵²

G. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

H1 : Terdapat pengaruh antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

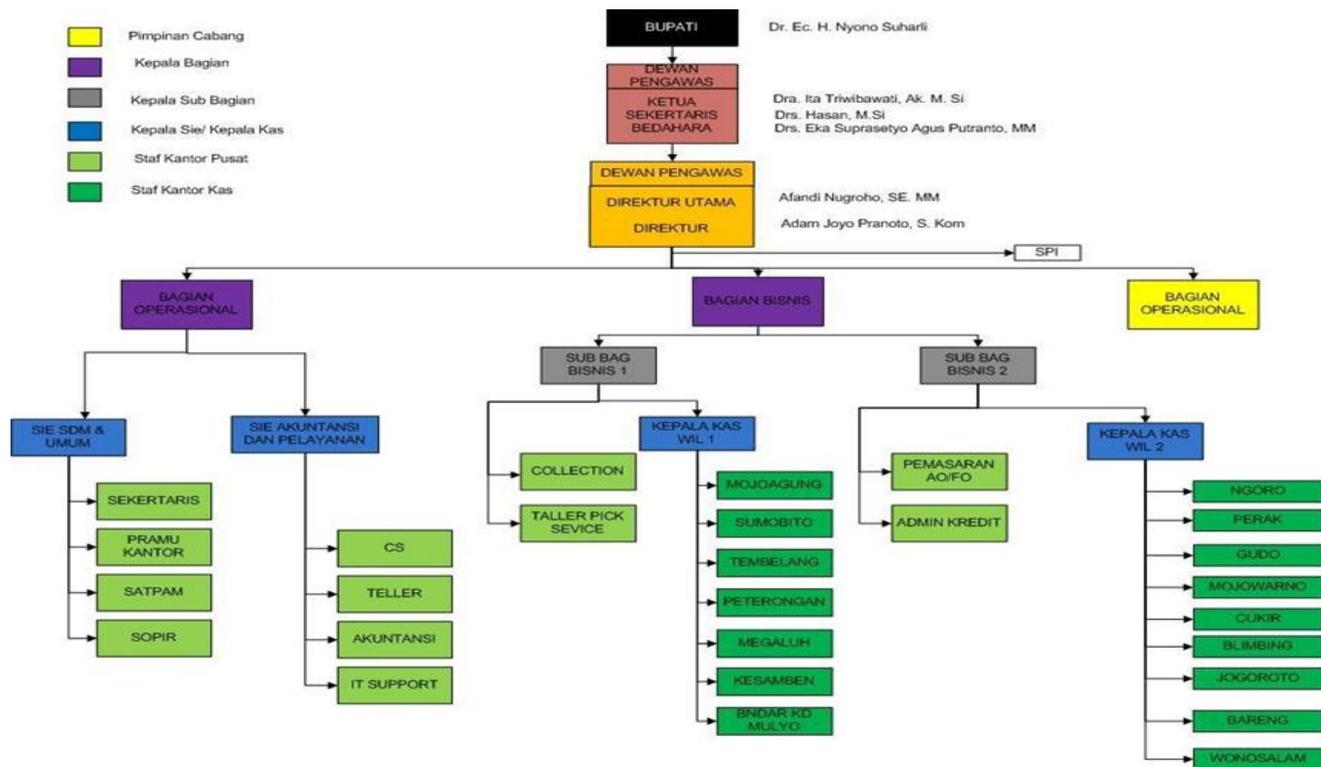
Ho : Kemampuan pengguna tidak berpengaruh terhadap hubungan antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

H2 : Kemampuan pengguna mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja karyawan

H. Kerangka Penelitian

⁵² Putu Pande Yudiastra, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai” (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 12, No 1, 2015), 1

- X_1 : Teknologi Informasi
- X_2 : Kemampuan Pengguna
- X_1-X_2 : Variabel moderasi (Interaksi antara Kemampuan Pengguna dengan Teknologi Informasi)
- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien regresi Teknologi Informasi
- b_2 : Koefisien regresi Kemampuan Pengguna
- b_3 : Koefisien regresi interaksi antara kemampuan pengguna dengan teknologi informasi
- e : Kesalahan residual



Sumber : www.bankjombang.com

8. Teknologi Informasi yang Digunakan

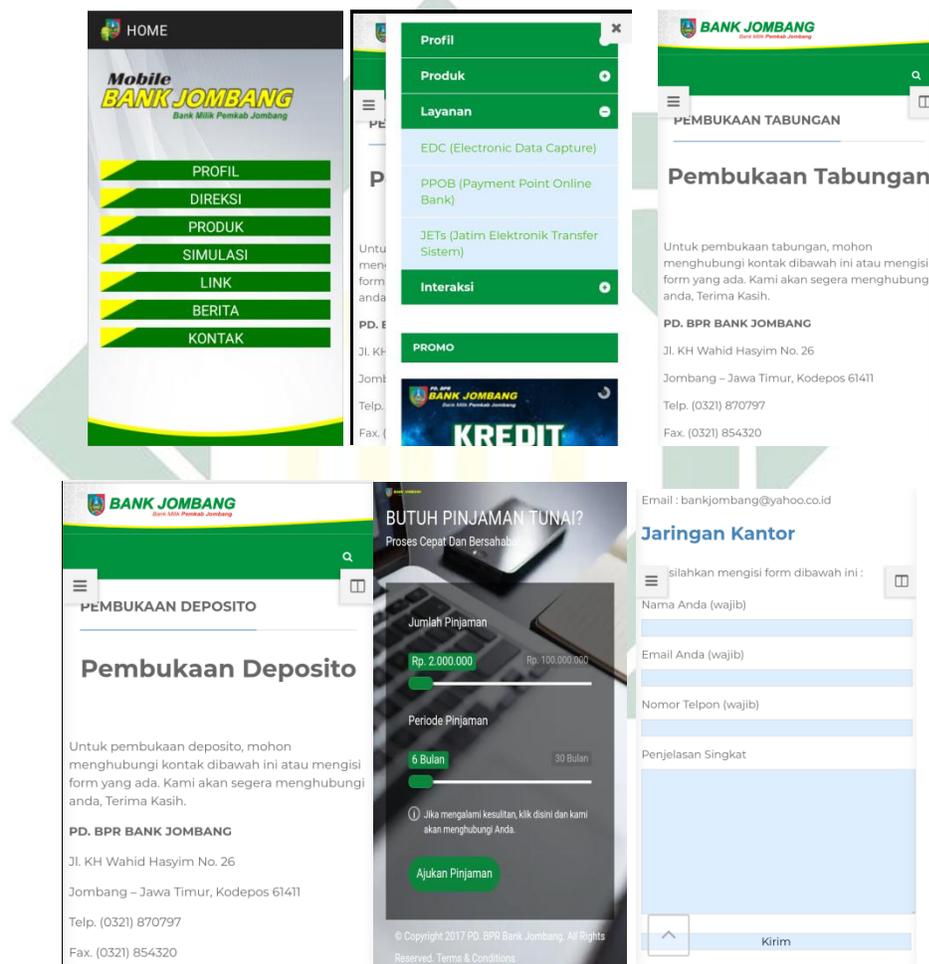
Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa teknologi informasi yang baru diterapkan oleh PD. BPR Bank Jombang sebagai fasilitas karyawan dan nasabah yang bersangkutan baik yang berupa perangkat keras dan perangkat lunak, aplikasi, program, sistem informasi, dan lain-lain. Untuk lebih jelasnya disebutkan sebagai berikut:

- 1) *Heasoft Core Banking*, digunakan untuk transaksi perbankan, laporan perbankan, manajemen semua aktivitas perbankan.
- 2) Sistem layanan informasi keuangan OJK, digunakan untuk melihat informasi mengenai debitur.

- 3) *Bigant Messenger*
- 4) Bank Jombang *mobile*, untuk membantu pelayanan kepada nasabah.

Gambar 4.3

Aplikasi Bank Jombang Mobile



Sumber : Bank Jombang Mobile

- 5) Website, untuk profil perusahaan beserta keperluan lainnya yang bersangkutan dengan informasi perusahaan. Website ini sudah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 30,533 + (-0,579) + (-0,683) + 0,039 X_1X_2 + e$$

$$Y = 30,533 - 0,579 - 0,683 + 0,039 X_1X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat ditunjukkan bahwa konstanta bernilai 30,533, sedangkan nilai koefisien masing-masing variabel berbeda-beda variabel penerapan teknologi informasi bernilai negative sebesar (-0,579), kemampuan pengguna bernilai negatife sebesar (-0,683), dan untuk variabel moderasi (interaksi antara penerapan teknologi informasi dan kemampuan pengguna) menunjukkan nilai positif sebesar 0,039. Selain itu nilai signifikansi t_{tabel} menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 sehingga menjadi disimpulkan bahwa semua variabel bernilai tidak signifikan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji model regresi 1 digunakan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis pertama, dari pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana pernyataan hipotesis diuraikan sebagai berikut :

H_0 : Tidak dapat pengaruh antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

H_1 : Terdapat pengaruh antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil model regresi 1 yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,037 yang artinya lebih kecil dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pertama hasilnya memiliki pengaruh atau berpengaruh dengan kata lain penerapan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didukung nilai F_{tabel} sebesar 4,578 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,140. Selain itu pada tabel hasil uji model regresi 1 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,057 yang diartikan bahwa variabel penerapan teknologi informasi mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai hanya sebesar 5,7 %, untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel

lainnya yang tidak diuji dalam model penelitian ini, selain itu dari hasil model regresi 1 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,176 + 0,292 X_1 + e \quad \text{(Persamaan 1)}$$

Dari persamaan 1 tersebut terlihat konstanta sebesar 15,176 berarti apabila variabel penerapan teknologi informasi (independen) disumsikan = 0, maka kinerja karyawan secara konstan bernilai sebesar 15,176. Sedangkan untuk nilai koefisien sebesar 0,292 berarti penambahan satu satuan penerapan teknologi informasi maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,292 dan karena bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau variabel X_1 memengaruhi variabel Y .

Hasil uji tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririn Wiseliner (2013) dan Fany Dewi Rengganis (2015) yang menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Apabila dibandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini maka menunjukkan hasil yang konsisten dengan hasil yang tetap dari penelitian terdahulu sampai penelitian yang baru dilakukan. Jadi dapat dikatakan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya mengenai pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan saling mendukung.

teknologi informasi maka dapat membantu karyawan untuk mempermudah dalam menjalankan pekerjaannya. Dari hasil penelitian menunjukkan penerapan teknologi informasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya bernilai sebesar 5,7%, namun karena seiring perkembangan zaman dengan didukung kemajuan dan kecanggihan teknologi, sehingga saat ini teknologi menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan bisnis, karena dengan penggunaan teknologi informasi dapat membantu menjalankan kegiatan dengan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di PD. BPR Bank Jombang sehingga jika dihubungkan dengan hasil uji model regresi 1 dapat dikatakan bahwa penerapan teknologi informasi di Kantor Pusat memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain tujuan perusahaan mengenai penggunaan teknologi informasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan dapat dikatakan sangat tepat. Sehubungan dengan hasil penelitian hipotesis pertama yang hasilnya berpengaruh positif signifikan, maka disimpulkan semakin baik penerapan teknologi informasi di PD.BPR Bank Jombang maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya sesuai yang diinginkan perusahaan. Apalagi PD.BPR Bank Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kepada nasabah, sehingga kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk menunjang tingkat produktivitas perusahaan tersebut.

Penerapan teknologi informasi digunakan PD.BPR Bank Jombang sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya tapi dari hasil penelitian tingkat pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan hanya sedikit atau dapat dikatakan penerapan teknologi informasi hanya termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak mendominasi jadi masih banyak faktor-faktor lain yang harus diterapkan oleh PD. BPR Bank Jombang guna meningkatkan tingkat kinerja para karyawannya. Namun sudah tidak dapat diragukan lagi kemajuan teknologi yang semakin canggih dapat memberikan manfaat tersendiri bagi perusahaan yang menggunakannya, perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk hasil hipotesis pertama dapat dijadikan dasar bagi perusahaan untuk menerapkan teknologi informasi guna meningkatkan kinerja para karyawannya karena hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan banyak penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa penerapan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan hasil penelitian mengenai hal tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, karena dari penelitian terdahulu yang diambil peneliti kurang lebih 5 tahun yang lalu semua hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama yaitu penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja, serta masih banyak penelitian terdahulu lainnya yang menunjukkan hasil yang sama.

B. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Pengguna sebagai Variabel Moderasi

Hasil dari uji hipotesis 2 atau regresi 2 dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang kedua, dalam hipotesis kedua ini kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian regresi 2 ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, dimana :

H_0 : Kemampuan pengguna tidak berpengaruh terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

H_2 : Kemampuan pengguna mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,040, hal ini memberikan hasil bahwa terjadi penurunan nilai *adjusted R square* dari regresi 1 (sebelum adanya moderasi) 5,7% ke regresi 2 (setelah adanya moderasi) 4% atau terjadi penurunan sebesar $1,7\% = (5,7\% - 4\%)$, jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi bersifat memperlemah hubungan antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 1,816 untuk t_{tabel} penerapan teknologi informasi (-0.333), t_{tabel} kemampuan pengguna (-0.403), t_{tabel}

bersama-sama (simultan) tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi disimpulkan bahwa variabel kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi tidak bisa dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut tidak mendukung sepenuhnya ungkapan Choe bahwa kemampuan teknik personal teknologi dan sistem informasi merupakan pengaruh utama dari perekrutan karyawan, penerapan teknologi informasi dan perancangan sistem informasi. User yang mahir memahami teknologi dan sistem akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan dari penggunaan tersebut.⁷⁶ Disisi lain hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian Putu Yoga Artanaya dan I Ketut Yadnyana (2016) dalam penelitiannya disebutkan bahwa kemampuan pemakai mampu memperkuat hubungan dan sebagai variabel *pure moderator* sedangkan pada penelitian kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi bersifat memperlemah hubungan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Apabila dibandingkan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terjadi perbedaan hasil yang cukup jelas, yaitu pada variabel moderasi ini hasilnya tidak sebagai *moderasi pure*, melainkan sebagai variabel moderasi potensial (*homologiser*) yaitu variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, variabel ini tidak berinteraksi

⁷⁶ Yoga Putu Artanaya dan I Ketut Yadnyana, "Pengaruh Partisipasi Pemakai terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi dengan Kemampuan Pemakai Sebagai Variabel Moderasi" (Jurnal Akuntansi, Vol 15, No 2, 2016), 1492

dibuktikan di uji regresi 1 bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada uji regresi kedua setelah adanya variabel moderasi hubungan interaksi antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh kemampuan pengguna mengalami penurunan atau semakin melemah.

Analisis data yang dihasilkan model uji regresi 2 tidak berarti kemampuan pengguna tidak perlu dhiraukan, karena bagaimana pun juga tidak dapat dipungkiri seseorang dalam menggunakan teknologi informasi harus mempunyai kemampuan agar hasil pekerjaannya yang didukung dengan teknologi informasi menghasilkan output yang baik, jika seseorang itu tidak memiliki kemampuan dalam menggunakan teknologi maka secanggih apa pun teknologi informasi yang diterapkan sebuah perusahaan tidak akan memberikan manfaat dan kontribusi kepada perusahaan tersebut. Begitupula mengenai hasil pengujian dari tabel uji Anova yang membuktikan bahwa secara silmutan tidak mempengaruhi variabel dependen yang artinya variabel kemampuan pengguna tidak bisa menjadi variabel independen atau secara langsung kemampuan pengguna tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PD. BPR Bank Jombang. Hal ini tidak sejalan dengan ungkapan Robbins yang mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari

dari rekan kerja sendiri juga dengan cara memanfaatkan bantuan para siswa/mahasiswa yang magang diperusahaan tersebut, namun masih lebih banyak karyawan yang mengutamakan kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi karena mereka sadar teknologi informasi menjadi tuntutan dan kebutuhan utama terutama dalam menjalankan tugasnya dan dapat mempermudah pekerjaannya dengan hasil yang lebih optimal.

Disisi lain pihak perusahaan yaitu PD. BPR Bank Jombang juga memberikan pelatihan terkait dengan penggunaan teknologi informasi agar karyawannya mampu menggunakan teknologi informasi sesuai kebutuhan tugasnya dan setiap kantor cabang ditempatkan satu karyawan yang mempunyai kemampuan menggunakan teknologi informasi sangat baik sehingga apabila terjadi kendala dalam menggunakan teknologi informasi di kantor tersebut maka dapat dibantu oleh karyawan itu. Dengan penjelasan-penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengguna dalam menggunakan teknologi informasi tetap harus dikelola dengan baik apalagi PD.BPR Bank Jombang baru menerapkan teknologi informasi sehingga para karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi sehingga ketika kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi informasi sesuai yang diterapkan perusahaan sudah baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya atau dapat dikatakan kinerja para karyawan juga akan meningkat seiring ini dengan peningkatan kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi informasi. Ketika hal

tersebut terjadi maka dapat pula meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh kemampuan pengguna memiliki pengaruh yang positif dan berbanding lurus, ketika penerapan teknologi informasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, maka ketika dimoderasi oleh kemampuan pengguna hubungan antara penerapan teknologi informasi terhadap kinerja juga tetap memiliki pengaruh atau bahwa ketika diterapkan sebuah teknologi informasi pada suatu pada sebuah perusahaan maka kinerja seorang karyawan akan mengalami peningkatan begitu pula ketika hubungan tersebut didukung oleh kemampuan pengguna yang baik juga akan semakin memengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakart: PT. Rineka Cipta. 1998.
- Asmini, Lia dan Bambang Suratman. “Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan”. *Jurnal Administrasi Perkantoran* Vol. 2 No. 2-Universitas Negeri Surabaya, 2014
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks. 2008.
- Dewi, Fany Rengganis. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor”. Skripsi Sarjana-Universitas Diponegoro Semarang, 2015.
- George dan Hopwood, Williams. *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat. 1995.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. 2006.
- Griffin, Ricky W., *Manajemen Edisi Ketujuh Jilid 2*, Erlangga, Jakarta, 2004, hlm 226
- Hadi, Ariesto Sutopo. *Teknologi informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Handoko, T Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. 1995
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008.

- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Jogiyanto,dkk. *Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi. 2009.
- Jumaili, Salman. *Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual*, Solo: Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII. 2005.
- Juliansyah, Noor. *Penelitian Ilmu Manajemen* Jakarta: Prenada Media Grup. 2013
- Kadir, Abdul. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi. 2003
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2003.
- Lutfhi, Lutfhi Geovannie. “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan”. *Jurnal Perpajakan*, Vol. 8 No. 1 2016.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi. 2006.
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2008.
- . *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama. 2009.
- M. Ivancevich, John, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2008
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2009.

- Pande, Putu Pande Yudiastra. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 12 No. 1 2015.
- Prasetya, Irawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press. 2000.
- Putra, Reditya Putra Amanda, dkk, "Pengaruh Kemudahan dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan" (*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 39, No 2, 2016)
- Putu Yoga Artanaya dan I Ketut Yadnyana, "Pengaruh Partisipasi Pemakai terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi dengan Kemampuan Pemakai Sebagai Variabel Moderasi" (*Jurnal Akuntansi*, Vol 15, No 2, 2016)
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo. 1998.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Robbins, Stephen P dan Judge. *Perilaku Organisasi*., Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2014.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 1997.
- Simarmata, Janner. *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*. Yogyakarta: Andi. 2006.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*,. Jakarta: Salemba Empat. 2004
- Sutarman. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Suyanto, Muhammad. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi. 2005.
- Tamwif, Irfan. *Metode Penelitian*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press. 2014.
- Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo. *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara .2011.
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009.
- Veitzhal, Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2015.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- _____. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali. 2016.
- Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Grup. 2004.
- Wiseliner, Ririn. “*Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent Car Cabang Pekanbaru*”. Skripsi Sarjana-UIN SUSKA Riau. 2013.

