

EVALUASI PENERIMAAN KINERJA *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* UNIVERSITAS BINA DARMA

Diana¹, Kurniawan²

Dosen Universitas Bina Darma

Jalan Ahmad Yani No.3, Palembang

Sur-el: diana@binadarma.ac.id¹, kurniawan@binadarma.ac.id²

Abstract: *This study aims to study on user acceptance levels of the Human Resources Information System (HRIS) UBD. Evaluation to see how far the system is functioning properly in accordance with its function so that the system supports the task effectively. This evaluation provides information on the perception of users that can be entered for UBD in developing HRIS in the future. The model used is Human - Organization - Technology (HOT) Fit Model. The components include human (system use and user satisfaction), organization (structure and environment), technology (system quality, information quality and service quality). Instrument research using questionnaires, scoring by using a Likert scale. Retrieved fact that, variable human, organization and technology, and a significant positive effect on the acceptance of the performance of HRIS UBD. Factors affecting the successive visits of the loading factor is variable technology (0.541 (0.001)), human variables (0.308 (0.001)), and the organization variable (0.220 (0.027)).*

Keywords: *Human Resource, Information System, and HOT Model*

Abstrak: *Penelitian ini melakukan kajian tentang tingkat penerimaan pengguna Human Resources Information System (HRIS) UBD. Evaluasi untuk melihat seberapa jauh sistem berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsinya sehingga sistem mendukung tugas secara efektif. Evaluasi ini memberikan informasi tentang persepsi dari pengguna yang dapat menjadi masukan bagi UBD dalam mengembangkan HRIS di masa datang. Model yang digunakan adalah Human – Organization – Technology (HOT) Fit Model. Komponen-komponen antara lain human (system use dan user satisfaction), organization (structure dan environment), technology (system quality, information quality dan service quality). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, penentuan skor untuk item-item pernyataan tersebut terhadap masalah yang diteliti menggunakan skala likert. Diperoleh fakta bahwa, variable human, organization dan technology berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan Human Resource Information System (HRIS) UBD secara berturut-turut dilihat dari loading factor adalah variabel technology (0,541(0,001)), variabel human (0,308(0,001)), dan variabel organization (0,220(0,027)).*

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi, dan Model HOT*

1. PENDAHULUAN

Human Resources Information System (HRIS) merupakan suatu program aplikasi komputer yang mengorganisir tatakelola dan tatalaksana manajemen sumber daya manusia di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan. Pada saat ini, Universitas Bina Darma (UBD) telah mengembangkan HRIS guna mengorganisir tata

kelola dan tata kelola manajemen sumber daya manusia di UBD. Berbagai fasilitas telah dikembangkan di dalam sistem informasi ini antara lain, penyajian informasi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dosen UBD yang menjadi data untuk menghasilkan nilai kinerja dosen dilingkungan UBD dan fasilitas lainnya. Dengan dibangunnya sistem ini diharapkan informasi tentang sumber daya manusia dapat lebih *up to date* karena civitas akademika UBD dapat mengentrikan sendiri

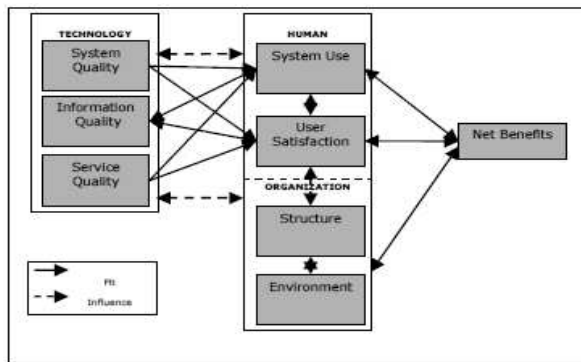
data-data terbaru tentang kegiatan-kegiatan akademik dan non akademik yang telah dilakukannya.

Karena sistem ini relatif baru dikembangkan, maka dirasakan perlu untuk melakukan kajian tentang tingkat penerimaan pengguna *Human Resources Information System* (HRIS) di UBD. Evaluasi terhadap sistem ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh sistem berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsinya karena sistem tidak hanya didukung oleh fungsionalitas yang baik akan tetapi juga harus mampu memenuhi kebutuhan penggunanya. Selain itu, evaluasi sistem ini dapat memberikan informasi tentang persepsi dari pengguna sehingga dapat menjadi masukan bagi UBD dalam mengembangkan HRIS di masa yang akan datang. Pada tahapan ini evaluasi yang dilakukan meliputi pengukuran kinerja sistem, untuk melihat keefektifan sistem dalam mendukung tugas. Hal ini penting agar investasi mahal terhadap fasilitas teknologi ini dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak menjadi investasi yang sia-sia, karena salah satu penyebab kegagalan penerapan sistem informasi adalah aspek perilaku penggunaannya, yang dapat diselesaikan dengan merubah perilaku penolakan menjadi perilaku penerimaan. Untuk hal yang telah diuraikan diatas, perlu dilakukan evaluasi penerimaan kinerja HRIS UBD.

In fact, there are many avenues for future research which are opened up from this new understanding of human service technology (Stanfort R.J., 2008). Findings from fieldwork will (hopefully) be used to further improve and refine the model. Identifying what are the factors that influence successful implementation of new

software technology among the users is vital since the success and failure of any new systems to operate in a new environment depends largely on the acceptance of the users of the system (Mohamadali, A.,N., Garibaldi, M.J., 2010). findings show that having the right user attitude and skills base together with good leadership, ITfriendly environment and good communication can have positive influence on the system adoption (Aliza, dkk, 2010). The alignment of IT and organizational strategy has led to the initiation of a number of systems (Yusof, M.M., Kuljis,. J., 2008).

Yusof et al. (2006) memberikan suatu kerangka baru yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi sistem informasi yang disebut *Human – Organization – Technology (HOT) Fit Model*. Komponen-komponen penting pada model evaluasi ini adalah *human* yang terdiri dari *system use* dan *user satisfaction*, *organization* terdiri dari *structure* dan *environment*, *technology* terdiri dari *system quality*, *information quality* dan *service quality*. Model ini relatif baru dikembangkan sehingga banyak peneliti yang menggunakan model ini untuk mengevaluasi sistem informasi. *The framework outlined three essential components of IS: Human, Organization and Technology and the impact of IS corresponding to eight interrelated dimensions of IS success: System Quality, Information Quality, Service Quality, System Use, User Satisfaction, Organizational Structure, Organizational environment and Net Benefits (Aliza, dkk, 2010).*



Gambar 1. HOT-Fit Framework

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan diatas, Hipotesis atau dugaan awal pada penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *human* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *organization* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *technology* terhadap kinerja *Human Resource Information System* (HRIS) UBD.

Tujuan penelitian ini adalah mengukur keberhasilan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) yang baru diterapkan di Universitas Bina Darma dengan menggunakan *human organization and technology fit model* (HOT fit Model) dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) UBD. Dengan tercapainya tujuan penelitian, penelitian ini memberikan kontribusi untuk menjadi masukan bagi pihak manajemen UBD tentang faktor-faktor yang harus diperbaiki sehingga meningkatkan penggunaan *Human*

Resource Information System (HRIS) UBD dalam proses pengambilan keputusan tentang sumber daya manusia UBD dan mengembangkan penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia UBD.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah *Human Resource Information System* (HRIS) Universitas Bina Darma. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian pada *Human Resource Information System* (HRIS) Universitas Bina Darma, adalah :

- 1) Sistem ini baru dibangun sehingga dirasakan perlu untuk dilakukan kajian perilaku pengguna untuk perbaikan sistem dimasa yang akan datang sehingga sistem ini dapat dimanfaatkan secara optimal.
- 2) Karena pertimbangan lokasi yang cukup dekat sehingga ada kemudahan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan.
- 3) Pertimbangan biaya dan waktu penelitian. Pemilihan lokasi ini diharapkan dapat menggambarkan persoalan penelitian yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual.

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan dengan berpedoman pada instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Penentuan skor untuk item-item pernyataan tersebut terhadap masalah yang diteliti menggunakan *scala likert*.

Alternatif penilaian terdiri dari 5 pilihan dimana tingkat gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3) tidak setuju (2) sangat tidak setuju (skor 1).

Populasi dalam penelitian ini adalah pihak manajemen UBD dan Dosen UBD, yang terdiri dari dosen tetap yayasan dan dosen PNS Dpk. Sampel adalah sebagian dari populasi, dengan meneliti sebagian dari populasi, diharapkan hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah acak sederhana.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan melalui analisis terhadap kuisioner dengan menggunakan distribusi frekuensi dan persentase melalui skala linkert. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Analisis kuantitatif ini menggunakan model persamaan struktural (*structural equation modelling (SEM)*).

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Instrument	Indikator	
Human (HUM)	System Use (SU)	SU1. Kemudahan penggunaan	
		SU2. Interaksi yang fleksibel	
		SU3. Sering menggunakan dalam keseharian	
		SU4. Merasa nyaman menggunakan	
	User Satisfaction (US)	US1. Mendukung tugas-tugas dalam membangun kinerja.	
		US2. Tampilan interface	
		US3. Membantu dalam proses pengambilan keputusan.	
		US4. Sistem informasi yang berkualitas.	
		US5. Fasilitas-fasilitas yang ditampilkan.	
Organization (ORG)	Organization Structure (STR)	ORG1. Dukungan pihak manajemen UBD.	
		ORG2. Dukungan unit kerja.	
		ORG3. Unit kerja UPT SIM UBD mendukung penggunaan.	
		ORG4. Memiliki <i>technical support</i> .	
		ORG5. Pihak manajemen UBD melakukan pelatihan.	
		ORG6. Memiliki fasilitas jaringan yang memadai.	
		ORG7. Memiliki <i>computer support (hardware & software)</i> .	
	Enviroment Organization (EO)	ENV1. Dorongan pihak manajemen.	
		ENV2. Dorongan reman sekerja.	
		ENV3. Teman sekerja membuat saya ingin menggunakan HRIS.	
		ENV4. Dukungan akademik atmosfer.	
		ENV4. Meningkatkan komunikasi data.	
		ENV5. Menghemat waktu dalam menyajikan informasi.	
		System Quality (SQ)	SQ1. Mempercepat penyajian infomasi tentang SDM.
			SQ2. Memiliki <i>response time</i> yang baik.
SQ3. Menyediakan sistem keamanan yang handal.			
SQ4. Menyajikan data yang <i>update</i> .			
SQ5. Berguna bagi pengembangan SDM UBD.			
SQ6. Memiliki keakuratan data yang tinggi.			
SQ7. Kelengkapan data yang dibutuhkan.			
SQ8. Memiliki berbagai fungsi fasilitas yang lengkap.			
SQ9. Kecepatan akses.			
Information Quality (IQ)	IQ1. Menyediakan informasi-informasi yang relevan.		
	IQ2. Bermanfaat bagi saya.		
	IQ3. Kualitas informasi yang disediakan sangat efisien.		
Technology (TECH)			

Lanjutan tabel 1	
	IQ4. Menyediakan informasi yang <i>conciseness completeness</i> .
	IQ5. Menyediakan informasi yang akurat.
	IQ6. Isi informasi yang disajikan lengkap.
Service Quality (SEQ)	SERVQ1. Memiliki helpdesk support.
	SERVQ2. Memiliki user documentation yang baik.
	SERVQ3. Memiliki nomor yang bisa dihubungi.
	SERVQ4. Mendukung kebutuhan informasi.
	SERVQ5. Cepat diperbaiki jika terjadi kerusakan system.
Penerimaan Kinerja HRIS (K)	K1. Manfaat HRIS.
	K2. Mudah dipahami.
	K3. Nyaman digunakan.
	K4. Menyajikan informasi yang lengkap.
	K5. Kemudahan berinteraksi.
	K6. Meningkatkan produktifitas saya.
	K7. Mudah dioperasikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel X1

3.1 Deskripsi Responden

Responden adalah Dosen dan Manajemen UBD. Berdasarkan jenis kelamin, 20 orang (50%) berjenis kelamin laki-laki dan 20 orang (50%) berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan bagian atau fakultas adalah manajemen UBD sebanyak 1 orang, fakultas ilmu komputer sebanyak 20 orang, fakultas ekonomi sebanyak 8 orang, fakultas teknik sebanyak 4 orang, fakultas psikologi sebanyak 6 orang dan fakultas keguruan dan ilmu pendidikan sebanyak 1 orang. Responden terbanyak dari fakultas ilmu komputer sebesar 50% karena fakultas ini merupakan populasi terbesar di UBD.

3.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Skor	SU		US	
	Frek	%	Frek	%
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RR	8	20	7	17,5
S	18	45	17	42,5
SS	14	35	16	40
	40	100	40	100

Berdasarkan tabel 2 diperoleh fakta bahwa responden setuju terhadap penggunaan sistem dengan frekuensi 45 % dan responden merasa puas terhadap penggunaan HRIS dengan frekuensi 43 %.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel X2

Skor	STR		ENV	
	Frek	%	Frek	%
STS	0	0	0	0
TS	0	0	0	0
RR	0	0	4	10
S	23	57,5	26	65
SS	17	42,5	10	25
	40	100	40	100

Variabel organization (O) terdiri dari Organization Structure (STR) dan Enviroment Organization (EO). Berdasarkan tabel diatas

diperoleh fakta bahwa struktur organisasi dan lingkungan organisasi Universitas Bina Darma mendukung penggunaan HRIS.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel X3

Skor	SQ		IQ		SERVQ	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
STS	0	0	0	0	0	0
TS	0	0	0	0	1	2,5
RR	5	12,5	2	5	9	22,5
S	21	52,5	27	67,5	18	45
SS	14	35	11	27,5	12	30
	40	100	40	100	40	100

Selain itu, responden setuju dengan kualitas sistem yang ada di HRIS dimana sistem mampu mempercepat penyajian informasi, memiliki *response time* yang baik, menyajikan data yang *update*, memiliki keakuratan data yang tinggi, kelengkapan data yang dibutuhkan, memiliki berbagai fungsi fasilitas yang lengkap, dan memiliki kecepatan akses, serta berguna bagi pengembangan SDM di Universitas Bina Darma. Responden penelitian juga setuju dengan kualitas informasi yang ada di HRIS dimana informasi-informasi yang ditampilkan relevan, sangat efisien dan *conciseness completeness*.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Y

Skor	Frek	%
STS	0	0
TS	0	0
RR	4	10
S	21	52,5
SS	15	37,5
	40	100

Selain itu, responden setuju dengan kualitas layanan yang ada di HRIS. 91% responden setuju dengan kinerja HRIS.

3.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Pemeriksaan validitas instrumen dilakukan dengan uji interkorelasi dan jika $r > 0.3$ maka item bersangkutan dikatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat koefisien α Cronbach, dan jika $\alpha > 0.6$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Var	α Cronbach	Keterangan
X1	0.872	Valid dan Reliabel
X2	0.907	Valid dan Reliabel
X3	0.956	Valid dan Reliabel
Y	0.948	Valid dan Reliabel

Instrumen penelitian untuk semua subdimensi dan variabel bersifat valid. Sedangkan hasil uji reliabilita menunjukkan bahwa untuk semua subdimensi dan variabel bersifat reliabel. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak akan pengujian hipotesis penelitian

3.3 Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Measurement Model adalah proses pemodelan dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki *undimensionalitas* dari indikator indikator yang menjelaskan sebuah faktor atau sebuah variabel laten. Terdapat dua uji dasar dalam CFA, yaitu uji kesesuaian model (*Goodness-of-Fit Test*) serta uji signifikansi bobot faktor. Uji kesesuaian model (*Goodness-of-Fit Test*) digunakan untuk menguji *undimensionalitas* dari dimensi-dimensi yang menjelaskan sebuah faktor atau sebuah variabel

laten. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan indeks-indeks yang telah umum digunakan.

Uji signifikansi bobot faktor bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah variabel dapat digunakan untuk mengkonfirmasi bahwa variabel itu dapat bersama-sama dengan variabel lainnya menjelaskan sebuah variabel laten yang dikaji; hal ini dilakukan melalui dua tahapan yaitu dengan melihat nilai lamda atau *factor loading* dan melihat bobot faktor (*regression weight*). Nilai lamda yang dipersyaratkan adalah harus mencapai lebih dari atau sama dengan 0,40, apabila nilai lamda lebih rendah dari 0,40 dipandang variabel itu tidak berdimensi sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan sebuah variabel laten (Ferdinand, 2002:168).

Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi model terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai diatas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

3.4 Uji Structural Equation Model (SEM)

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sebagai pengukur variabel pada penelitian ini mempunyai dampak signifikan.

Tabel 7. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices

Var	Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model
X1	Sign.Probability	≥ 0.05	-
	CMIN/DF	≤ 2.00	-
	GFI	≥ 0.90	1,000
	AGFI	≥ 0.90	-
	TLI	≥ 0.95	-

Lanjutan tabel 7			
X2	CFI	≥ 0.95	-
	RMSEA	≤ 0,08	-
	χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	0,000
	Sign.Probability	≥ 0.05	-
	CMIN/DF	≤ 2.00	-
	GFI	≥ 0.90	1,000
	AGFI	≥ 0.90	-
	TLI	≥ 0.95	-
	CFI	≥ 0.95	-
	RMSEA	≤ 0,08	-
X3	χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	0,000
	Sign.Probability	≥ 0.05	-
	CMIN/DF	≤ 2.00	-
	GFI	≥ 0.90	1,000
	AGFI	≥ 0.90	-
	TLI	≥ 0.95	-
	CFI	≥ 0.95	-
	RMSEA	≤ 0,08	-

Pengujian SEM juga dilakukan dengan dua macam pengujian yakni uji kesesuaian model serta uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Langkah analisis untuk menguji model penelitian dilakukan melalui tiga tahap, yakni *pertama* menguji model dasar, jika hasilnya kurang memuaskan dilanjutkan dengan *tahap kedua* dengan memberikan perlakuan modifikasi terhadap model yang dikembangkan setelah memperhatikan indeks modifikasi dan dukungan (justifikasi) dari teori yang ada; jika pada tahap kedua masih diperoleh hasil yang kurang memuaskan, maka ditempuh *langkah yang ketiga* dengan cara menghilangkan atau menghapus (*drop*) variabel yang memiliki bobot faktor kurang dari 0,40, sebab variabel ini dipandang tidak berdimensi sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan sebuah variabel laten.

3.4.1 Model Analisis SEM Tahap Awal

Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik.

Tabel 8. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices Overall Model Tahap Awal*

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	812,88
Sign.Probability	≥ 0.05	0,000
CMIN/DF	≤ 2.00	45
GFI	≥ 0.90	0,470
TLI	≥ 0.95	0,299
CFI	≥ 0.95	0,427
RMSEA	$\leq 0,08$	0,661

Model belum layak digunakan, berdasarkan pentunjuk *modification indices* kemudian dilakukan modifikasi untuk memperbaiki model sehingga valid untuk pembuktian hipotesis. Modifikasi model diutamakan hanya pada korelasi antar item dan atau *error* dan tidak memodifikasi jalur pengaruh.

3.4.2 Model Analisis SEM Tahap Akhir

Hasil uji konstruk dimensi kualitas hasil akhir disajikan berdasarkan *goodness of fit indices*, kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Evaluasi terhadap model terhadap konstruk secara keseluruhan ternyata dari berbagai kriteria sudah tidak terdapat pelanggaran kritis sehingga dapat dikemukakan bahwa model relatif dapat diterima atau sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 9. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices Overall Model Tahap Akhir*

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model
χ^2 - Chi-square	Diharapkan kecil	187,086
Sign.Probability	≥ 0.05	0,824
CMIN/DF	≤ 2.00	0,908
GFI	≥ 0.90	0,900
TLI	≥ 0.95	1,019
CFI	≥ 0.95	1,000
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000

3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

3.5.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Human (HUM) yang Dipostulasikan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja HRIS (K). Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa human yang diukur melalui penggunaan sistem (*system use*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja HRIS yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar 0,308 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga hasil penelitian mendukung hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa *Human* (HUM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS (K). Hal lain menyatakan bahwa penggunaan Sistem (SU) mempunyai nilai koefisien path sebesar 1,098 dan nilai p-value sebesar 0,001 sedangkan kepuasan pengguna (US) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,932 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga kedua variabel ini dinyatakan signifikan. Hasil hipotesis ini juga berhasil mendukung penelitian King dan Rondriquez, 1978; Robey dan Zeller, 1978.

Variabel ini menunjukkan adanya kemudahan penggunaan (SU1), interaksi yang fleksibel (SU2) sehingga HRIS mudah dipahami

(K2) dan mudah dioperasikan (K7). Disamping itu dengan adanya HRIS mampu mendukung tugas-tugas dalam membangun kinerja dosen (US1) seperti penyusunan jenjang jabatan akademik yang tersusun dari Lampiran 1 hingga Lampiran 5, penyusunan riwayat hidup mulai dari pendidikan dan pengajaran, jenjang jabatan akademik, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan penunjang dosen sehingga kinerja HRIS dapat meningkatkan produktifitas dosen (K6). Hal lain menggambarkan tampilan interface (US2) yang sederhana membuat dosen nyaman untuk menggunakan (K3), fasilitas-fasilitas yang ditampilkan (US5) di HRIS seperti payroll, daftar dosen yang berulang tahun, daftar kehadiran mengakibatkan penyajian informasi menjadi lengkap (K4). Untuk itu semakin besar tingkat penggunaan dan kepuasan pengguna maka semakin besar kinerja HRIS.

3.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Organization (ORG) yang Dipostulasikan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja HRIS (K). Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa organisasi (ORG) yang diukur melalui struktur organisasi (STR) dan lingkungan organisasi (ENV) berpengaruh signifikan terhadap kinerja HRIS yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar 0,220 dan nilai p-value sebesar 0,027. Hasil ini mendukung hipotesis (H₂) yang menyatakan bahwa *Organization* (ORG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS (K). Hal lain menyatakan bahwa struktur organisasi (STR) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,980 dan nilai p-value

sebesar 0,001 sedangkan lingkungan organisasi (ENV) mempunyai nilai koefisien path sebesar 1,023 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga kedua variabel ini dinyatakan signifikan. Hal ini berarti semakin besar dukungan dari pihak manajemen UBD (ORG1), dukungan unit kerja lain (ORG2), dan dukungan UPT MIS (ORG3), maka akan semakin besar pula tingkat kinerja HRIS yang dihasilkan. Di samping itu juga fasilitas jaringan dan dorongan dari teman sekerja dapat meningkatkan kebermanfaatan HRIS serta menunjang kinerja HRIS.

3.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Technology (TECH) yang dipostulasikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS (K). Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa *Technology* (TECH) yang diukur melalui kualitas sistem (SQ), kualitas informasi (IQ), dan kualitas layanan (SERVQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja HRIS yang dibuktikan oleh nilai koefisien path sebesar 0,541 dan nilai p-value sebesar 0,0001. Hasil ini mendukung hipotesis (H₃) yang menyatakan bahwa *Technology* (TECH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja HRIS (K). Hal lain menyatakan bahwa kualitas sistem (SQ) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,998 dan nilai p-value sebesar 0,001 sedangkan kualitas informasi (IQ) mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,961 dan nilai p-value sebesar 0,001 selain itu kualitas layanan (SERVQ) mempunyai nilai koefisien path sebesar 1,044 dan nilai p-value sebesar 0,001 sehingga ketiga variabel ini dinyatakan signifikan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan uji penerimaan dengan menggunakan model evaluasi *Human Organization and Technology fit Model (HOT fit Model)*, *Human Resource Information System (HRIS)* telah berhasil diterapkan di Universitas Bina Darma.
- 2) Diperoleh fakta bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Human (system use dan user satisfaction)* terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *organization (structure dan environment)* terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *technology (system quality, information quality dan service quality)* terhadap penerimaan kinerja HRIS UBD.
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan *Human Resource Information System (HRIS) UBD* secara berturut-turut dilihat dari *loading factor* adalah variabel *technology (0,541(0,001))*, variabel *human (0,308(0,001))*, dan variabel *organization (0,220(0,027))*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliza, dkk, 2010. *Conceptual Information System Success Model for Small and Medium Enterprise Clinic Information System*, Universiti Teknologi PETRONAS. (Online). (Diakses dari http://eprints.utp.edu.my/3238/1/ITSO2_T3_1.pdf, 20 Januari 2012)
- Mohamadali, A.,N., Garibaldi, M.J. 2010. *A Novel Evaluation Model of User Acceptance of Software Technology in Healthcare Sector*, School of Computer Science, University of Nottingham. (Online). (Diakses dari http://ima.ac.uk/papers/mohamadali_2010.pdf, 20 Januari 2012)
- Yusof, M.M., Kuljis, J. 2008. *An Evaluation Framework for Health Information System: Human, Organization and Technology – fit Factors (HOT-Fit)*, *International Journal of Medical Informatics* 77, pp 386-398. (Online). (Diakses dari <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17964851>, 20 Januari 2013).
- Stanfort R.J. 2008. *Human Service Organizational Technology: Improving Understanding and Advancing Research*, *Humphrey Institute of public Affairs, University of Minnesota*, (Online). (Diakses dari http://www.hhh.umn.edu/people/jsandfort/pubs/peer_reviewed/humansrv_org_technology.pdf, 20 Januari 2013).