APPLICATION OF HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM (HRIS) IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BANK BJB, Tbk

Created By:
Sovvan Anugerah Setiawan

Abstract

Application of Human Resources Information System (HRIS) at PT. Bank BJB, Tbk still not up ang get a good maintenance because of the persistence of the application of Human Resources Information System (HRIS) there in still problematic and not perfect. And so too is the network connection is still a problem because the server is still not optimal because too many users. Thus inhibiting impact employee performance both concerced with the directly realated parties are employees or employees of HR Division only just outside the HR Division. So that should work can be completed quickly, is hampered because it is still defective application such of Human Resources Information System (HRIS). This study aims to determine the applications of Human Resources Information System (HRIS) impact on employee performance at PT. Bank BJB, Tbk.

This Research method using descriptive method verification. The unit analysis in this study are employees PT. Bank BJB, Tbk as population. The sampling technique used is random sampling in order to obtain as many as 57 people as the sample.

The results of these studies show thet the application of Human Resources Information System (HRIS) positive impact on employee performance at PT. Bank BJB, Tbk

Keywords* : *Human Resources Information System (HRIS), Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang ditandai dengan semakin cepatnya perkembangan arus informasi dan pertukaran informasi telah melahirkan fenomena baru pada manajemen di suatu organisasi. Informasi merupakan salah satu sumber daya yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Agus Mulyanto (2009:12) informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya, sedangkan data merupakan sumber informasi yang menggambarkan suatu kejadian yang nyata. Untuk mendapatkan informasi tersebut perlu adanya sebuah sistem yang mengolah data menjadi sebuah informasi yang berharga. Sistem itu disebut dengan sistem informasi manajemen (*management information system)*.

Sistem informasi manajemen merupakan suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem Informasi Berbasis Web adalah suatu sistem penghasil informasi yang mendukung sekelompok manajer dengan memanfaatkan teknologi web (McLeod, Jr 2001).

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang diuraikan diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan user atas implementasi *Human Resources Information System (HRIS)* di PT. Bank BJB, Tbk

2. Bagaimana dampak Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk.
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk

1.2.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tanggapan user atas implementasi aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* di PT. Bank BJB, Tbk
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk

Untuk mengetahui dampak Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk.

1.3 Kegunaan Penelitian

1.3.1 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak pemimpin dan karyawan di PT. Bank BJB, Tbk, mengenai bagaimana pentingnya Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk.

1.3.2 Kegunaan Akademis

Penelitian atas Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk. dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, dan disamping itu penelitian ini dapat memberkan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

   Peneliti dijadikan sebagai uji kemampuan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di perkuliahan terkait dengan judul yang diambil oleh penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dibidang yang sama.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Human Resources Information System (HRIS)*

Sistem informasi merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen di dalam pengambilan keputusan. Informasi dapat diperoleh dari sistem informasi (*information system*) atau disebut juga dengan *processing system* atau *information processing system* atau *information- generating system*.

Veithzal Rivai (2009: 1025) menyebutkan bahwa ada tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi SDM. Komponen-komponen tersebut adalah:

1. Fungsi masukan
2. Fungsi pemeliharaan data
3. Fungsi keluaran

2.1.2 Kinerja Karyawan

Bernadin (2007) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Waktu (*Timeliness*)
4. Biaya (*Cost-Effectiveness*)
5. Kemampuan tanpa pengawasan (*Need for supervision*)
6. Perilaku individu (*Interpersonal impact*)

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bahwa *Human Resources Information System (HRIS)* merupakan suatu sistem yang terdiri dari perangkat pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan, pemeliharaan dan perolehan kembali mengenai data pegawai yang saling berkaitan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Demikian pula dengan organisasi, dengan nilai-nilai yang kuat dan diterima oleh lingkungan, maka organisasi tersebu memiliki kesempatan lebih besar untuk dapat terus berdiri dan berproduksi lebih baik.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian penilaian kinerja seperti yang telah disebutkan diatas bahwa penilaian kinerja merupakan suatu prosedur sistematis yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi terhadap kualitas kerja pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan dan usaha dalam memperbaiki kinerja pegawai.

Dari Dua variabel diatas menggambarkan adanya pengaruh anatara *Human Resources Information System (HRIS)* terhadap Kinerja karyawan hal ini di pertegas dalam teori para ahli seperti yang di kemukakan oleh Turban,Mclean,Wetherbe (2002), pengetahuan para pekerja dapat didukung dengan banyaknya jenis system informasi. Salah satu sistem pendukung adalah sistem informasi berbasis web yang membantu mereka menemukan informasi menggunakan sistem yang handal untuk menginterpretasikan informasi yang akan membantu meningkatkan produktivitas/kinerja dan kualitas pekerjaan mereka.

Moelyono Djokosantoso, (2003: 42) menjelaskan Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiemay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kierja organisasi tersebut.

2.3 Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Husein Umar (2002:62) adalah ”Pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak”, setiap riset terhadap suatu objek harus dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya.

Menurut Sugiyono (2012:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta teori yang menghubungkan variabel X terhadap Y dan variabel dengan maka penulis berpendapat bahwa :

Hipotesis Utama pada penelitian ini adalah “Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk Bandung

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) bahwa :

“Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu”.

Selain itu menurut Sugiono (2010:32), adalah sebagai berikut:

"Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) : "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) bahwa:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Bank BJB, Tbk dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Bank BJB, Tbk.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* (variabel X) dan serta Kinerja Karyawan (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Bank BJB, Tbk.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Bank BJB, Tbk berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Bank BJB, Tbk.
8. Melakukan analisis mengenai Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BJB, Tbk.

Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dari pengertian diatas, maka operasionalisasi variabel merupakan definisi yang dinyatakan dengan cara menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (Variabel X)

Menurut Umi Narimawati (2008:40) :

> Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain yang variabelitasnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Sedangkanmenurut Sugiyono (2008:39) :

"Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)."

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Variabel Y)

Umi Narimawati (2008:40), menyatakan bahwa:

Variabel dependen (variabel tergantung) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas yang variabelitasnya diamati dan diukur untuk menentukan arah untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas.

Sedangkanmenurut Sugiyono (2008:39) :

"Variabel dependen(variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas."

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu; "Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap Kinerja Karyawan" makavariabeldalampenelitianiniterdiridari :

- *Human Resources Information System (HRIS)* (variabel X),
- Kinerja Karyawan (variabel Y)

3.2.3Sumber dan Teknik Penentuan Data

Berikut adalah sumber data dan teknik penentuan data yang dipakai penulis dalam menyelesaikan penelitian ini

3.2.3.1 Sumber Data (Data Primer dan Sekunder)

Menurut Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner dan menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1) Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) :

"Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Menurut Sugiyono (2008:80), pengertian populasi adalah sebagai berikut:

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dari pengertian populasi diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah unit yang menjadi target penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.

2) Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

Sedangkan Vincent Gaspersz (2000:63) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Bank BJB, Tbk serta dari data sekunder).

Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Bank BJB, Tbk untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.5 Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

3.2.5.2.Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji-t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

b. Hipotesis

H_1.β=0, Tidak terdapat dampak Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS) X* terhadap *Kinerja Karyawan Y*

H_1. β≠0, Terdapat dampak Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS) X* terhadap *Kinerja Karyawan Y*

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} (α = 0,05)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteris pencerminan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha diterima

artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak

artinya diantara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya

Dibawah ini merupakan gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.2

Daerah penerimaan dan penolakan Ho

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.3.1. Analisis Verifikatif

Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji dampak Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk yang akan dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Syarat dalam analisis regresi sekurang-kurangnya data yang digunakan memiliki skala pengukuran data interval. Untuk memenuhi persyaratan tersebut, terlebih dahulu dilakukan transformasi data dengan *Methode of Successive Interval* (MSI). Adapun untuk mempermudah dalam melakukan transformasi data, penulis menggunakan bantuan program STAT97, hasil transformasi data selengkapnya disajikan pada lampiran.

4.3.2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk menguji kesahihan atau keabsahan hasil estimasi model regresi. Beberapa asumsi klasik yang terpenuhi agar kesimpulan dari hasil regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normlitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,82171068
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,120
	Negative	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		1,222
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

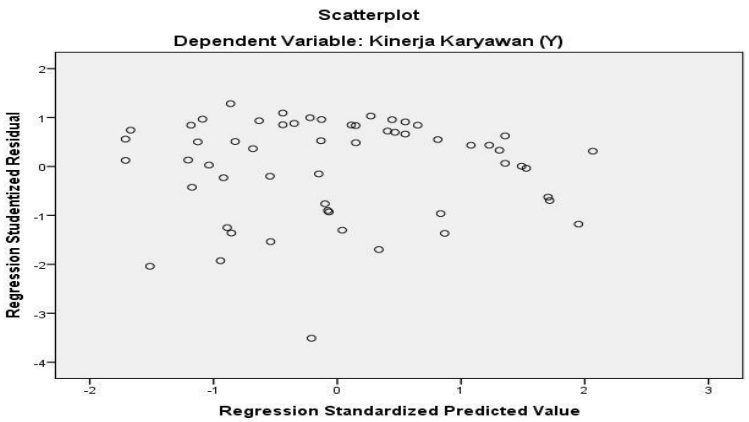
Tabel 4.18 menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dari tabel yang disajikan di atas terlihat bahwa nilai signifikansi residual sebesar 0,101. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual > 0,05 maka distribusi dari data memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini dilampirkan grafik scatterplot untuk menganalisa apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.2 grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.3.3. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Nilaitaksiranuntukkinerja karyawan

a = Konstanta

X = Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)*

Denganmenggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.19

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,655	3,690		7,766	,000
	Sistem Human Resources Information System (HRIS) (X)	,679	,210	,400	3,237	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 28,655 + 0,679X$$

Dari hasil persamaan regresi sederhana di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

a = 28,655 artinya: Jika Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* bernilai 0 satuan maka kinerja karyawan akan bernilai 28,655 satuan.

b = 0,679 artinya: Jika Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,679 satuan.

4.3.4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini untuk mengukur hubungan antara Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* (X) dengan kinerja karyawan(Y). Untuk mengetahui

bagaimana tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan kriteria keeratan korelasi sebagai berikut:

Hasil perhitungan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.21
Analisis Korelasi

Correlations

		Sistem Human Resources Information System (HRIS) (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Sistem Human Resources Information System (HRIS) (X)	Pearson Correlation	1	,400**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	57	57
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.23 output di atas terlihat bahwa nilai koefisein korelasi yang diperoleh antara Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* (X) dengan kinerja karyawan(Y) adalah sebesar 0,400.Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah, artinya semakin baik Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)*, maka akan diikuti semakin meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,400 termasuk dalam kategori hubungan yang sedang, berada pada interval 0,40 - 0,599.

4.3.5. Koefisien Determinasi

Analisis yang digunakan untuk melihat kontribusi dampak yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis koefisien determinasi. Koefisien determinasi atau R square merupakan kuadrat dari nilai korelasi atau R. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel output berikuti ini.

Tabel 4.22

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400[a]	,160	,145	4,86535

a. Predictors: (Constant), Sistem Human Resources Information System (HRIS) (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.24 output di atas, terlihat nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,400 dengan demikian analisis koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut :

KD = r^2 x 100%

$= (0{,}400)^2 \times 100\%$

$= 0{,}160$ atau 16%

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R-square yang diperoleh sebesar 0,160 atau 16%. Hal ini menunjukkan bahwa Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* memberikan dampak terhadap kinerja karyawan sebesar 16%, sedangkan sisanya sebesar 84% merupakan dampak dari variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.6. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikan (α) : 0,05 (5%)

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai t-hitung > t-tabel, terima H_1 jika nilai t-hitung < t-tabel.

Nilai statistik uji t dapat diketahui dari tabel output berikut:

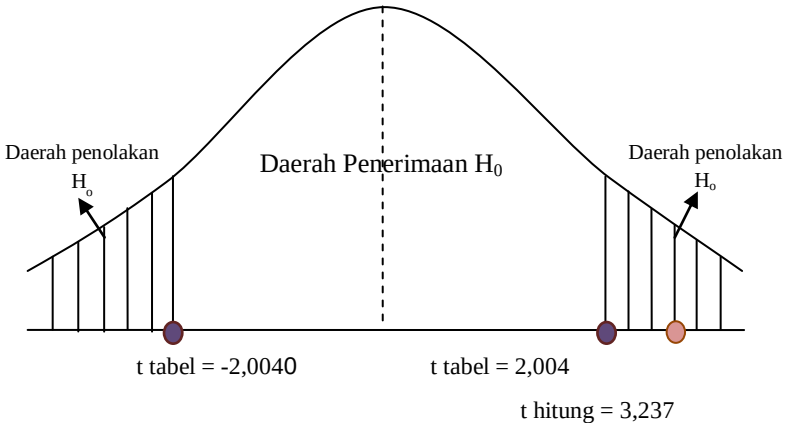
Tabel 4.23
Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,655	3,690		7,766	,000
	Sistem Human Resources Information System (HRIS) (X)	,679	,210	,400	3,237	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.25 diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* sebesar 3,237. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df = n-k-1 = 57-1-1 =55, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar (-2,004 dan 2,004). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,237 > 2,004. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H_0 sebagai berikut:



Gambar 4.3
Penolakan dan Penerimaan H_0Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung teori penghubung dari Turban, Mclean, Wetherbe (2002) yaitu : *Knowledge Workers can be supported by a large variety of information systems. Such support system range from web based information system that help them find information and expert system that support information interpretation thet help them increase their productivity adng quality of work.* (pengetahuan para pekerja dapat didukung dengan banyaknya jenis sistem informasi. Salah satu system oendukung adalah system informasi berbasis web yang membantu mereka menemukan informasi menggunakan system yang handal untuk menginterpretasikan informasi yang akan membantu meningkatkan produktivitas/kinerja dan kualitas pekerjaan mereka).

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan user atas implementasi *Human Resources Information System (HRIS)* di PT. Bank BJB, Tbk tergolong baik. Karena dengan aplikasi tersebut membantu pekerjaan karyawan. Sesuai dengan indikator dari sistem *Human Resources Information System (HRIS)*. Namun jika dilihat dari masing-masing indicator terdapat indikator yang masih rendah yaitu dari indikator fungsi pemeliharaan dan pada indikator Fungsi Masukan dan fungsi keluaran memiliki nilai baik di dari tanggaparan user.
2. Aplikasi *Human Resources Information System (HRIS)* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk. Terbukti setelah dilakukan pengujian hipotesis dimana hasil yang di dapat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,237 > 2,004. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *Sistem Human Resources Information System (HRIS)* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk pada umumnya tergolong baik. Sesuai dengan indikator yang telah diteliti dan direkapitulasi. Namun jika dilihat dari masing-masing indikator ada beberapa indikator yang memiliki nilai tertinggi diantaranya adalah

indikator kualitas, kuantitas, kemampuan tanpa diawasi yaitu terdapat pada nilai sangat baik. Hal ini harus dipertahankan oleh pihak perusahaan agar tidak menurun. Dan pada indikator waktu, biaya, perilaku individu memilki nilai baik. Dimana hasil tersebut harus dipertahankan agar tidak menurun atau bahkan ditingkatkan kembali agar dapat mengimbangi indikator lainnya. Sehingga karyawan memiliki kinerja lebih baik yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan juga.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang di dapat adalah sebagai berikut :

1. *Sistem Human Resources Information System (HRIS)* sudah baik untuk digunakan di PT. Bank BJB, Tbk. Namun masih perlu ditingkatkan kembali dari segi kinerja *Sistem Human Resources Information System (HRIS)* tersebut agar dapat digunakan secara maksimal oleh karyawan tanpa ada kendala yang berarti didalamnya pada saat penggunaan.
2. Walaupun dampak aplikasi *Sistem Human Resources Information System (HRIS)* baik bagi kinerja karyawan dan berdampak signifikan bagi kinerja karyawan namun diantara indikator Fungsi masukan, Fungsi Pemeliharaan, dan Fungsi Keluaran masih ada yang harus dibenahi yaitu dari fungsi pemeliharaan dikarenakan mendapatkan hasil yang cukup baik dari responden. Karena masih ada aplikasi dari *Sistem Human Resources Information System (HRIS)* yang masih ada kendala di dalamnya. Diantaranya harus dilakukan maintenance *software* dan *hardware* secara berkala dan rutin dari suatu aplikasi yang ada di dalamnya tersebut.

Kinerja karyawan di PT. Bank BJB, Tbk tergolong baik. Namun disarankan kepada pimpinan PT. Bank BJB, Tbk perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kinerja pada karyawan secara rutin dan berkala. Dan diberikan *Reward* kepada karyawan yang berkinerja baik dan diberikan *Punishment* terhadap karyawan yang kinerjanya dibawah rata-rata. Baik dalam melakukan pekerjaannya dengan menggunakan atau tanpa menggunakan Aplikasi *Sistem Human Resources Information System (HRIS.)* Agar adanya keadilan dalam menilai kinerja karyawan disarankan juga piimpinan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja secara Objektif dan sesuai dengan resiko dan tanggung jawab jabatan dan pekerjaannya yang di emban dan tidak disama ratakan antara pegawai satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Budiarto, A., & Murtanto 2000. *Aspek Budaya Dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Jurnal Bisnis dan Akuntansi* vol.2 No.3. Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,edisi revisi* Jakarta: Bumi Aksara.

Jogiyanto H.M. 2007. *Sistem Teknologi Informasi Edisi II* . Yogyakarta:Andi

Koesmono,H.T. 2005 *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.7 No.2.:* Surabaya: Universitas Katholik widya Mandala.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8,* Bandung : Rosda.

Narimawati, Umi., Anggadini, S. D., & Ismawati, L. 2011. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Jakarta : Genesis

Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.

Narimawati, Umi 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan Aplikasinya.* Bandung : Fakultas Ekonomi UNIKOM.

Ramdhaniar, D. 2010. *Implementasi Sistem Informasi Manajemen Berbasis Web Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada IT Telkom*. Bandung: Unikom

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12,* Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan),Edisi Bahasa Indonesia,* Klaten: PT INTAN SEJATI.

Soedjono. 2005 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.7 No.1* .surabaya: Universitas Kristen Petra.

Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta

Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Turban, McLean, Wetherbe. 2002. *Information Technology for Management : Transforming Business in The Digital Economy (3rd Edition).* United States of America : John Wiley & Sons Inc.

Wibowo. 2011. *budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang* , Jakarta: Rajawali Pers.