

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR TEKNOLOGI SISTEM  
INFORMASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
CABANG PEKANBARU**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti  
ujian oral comprehensive Sarjana Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau**



**Disusun oleh :**

**FRIMADONA.Z**  
**10471025890**

**JURUSAN MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
2010**

## ABSTRAK

### **Analisis Faktor-Faktor Teknologi Sistem Informasi Dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru**

Oleh :  
**FRIMADONA.Z**

*Penelitian ini penulis lakukan di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru, Jl. Jend. Sudirman No. 229 Pekanbaru. Yang dimulai pada hari Rabu, 22 Juli 2009 s/d selesai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor pemanfaatan Teknologi sistem Informasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada 53 orang responden yang terpilih pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru, serta data sekunder yang diperoleh melalui informasi mengenai bahan-bahan laporan serta catalog yang berkaitan dengan penelitian. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode simple random sampling dimana setiap responden memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Sedangkan analisa data menggunakan metode analisis kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara total (simultan) yaitu variabel Faktor Sosial ( $X_1$ ), Affect (perasaan individu) ( $X_2$ ), Kesesuaian Tugas ( $X_3$ ), Konsekuensi Jangka Panjang ( $X_4$ ), Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI ( $X_5$ ) dan Kompleksitas ( $X_6$ ) berpengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji-f, dimana  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yakni:  $55,783 > 2,39$  dengan besarnya pengaruh  $R^2 = 78,1\%$  dan sisanya  $21,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan secara parsial yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru adalah (perasaan individu) ( $X_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan uji-t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni:  $10,834 > 2,010$  dengan tingkat sig  $0,000$ . Dengan pembuktian diatas maka penelitian ini dapat diterima kebenarannya baik secara total maupun parsial.*

*Key word : Kinerja karyawan, Faktor social, Affect, Kesesuaian tugas, Konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI, Kompleksitas.*

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. 1 Latar Belakang Masalah.....	1
1. 2 Perumusan Masalah .....	4
1. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. 4 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2. 1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen .....	7
2. 2 Faktor –faktor yang mempengaruhi pemanfaatan TI.....	10
2. 3 Pengolahan Data dengan Menggunakan komputer.....	11
2. 4 Kinerja Karyawan. ....	13
2. 5 Hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja.....	18
2. 6 Hipotesis.....	19
2. 7 Variabel penelitian .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3. 1 Lokasi Penelitian.....	20
3. 2 Jenis dan sumber data.....	20
3. 3 Populasi dan sample.....	20
3. 4 Teknik pengumpulan data .....	21
3. 5 Teknik analisis data dan uji hipotesis.....	22
3. 5. 1 Uji Asumsi Klasik.....	22
3. 5. 2 Uji Normalitas Data .....	24
3. 5. 3 Uji Validitas Dan Reabilitas.....	24
3. 5. 4 Uji Regresi Linear Berganda.....	25
3. 5. 5 Uji F (Simultan/serentak).....	26
3. 5. 6 Uji T (Parsial).....	27
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4. 1 Sejarah PT. Pos Indonesia (persero) .....	29
4. 2 Logo PT. Pos Indonesia (persero).....	31
4. 3 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (persero).....	32
4. 4 Produk-produk PT. pos Indonesia (persero) .....	33
4. 5 Teknologi Sistem Informasi yang Digunakan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.....	35
4. 6 Struktur organisasi PT. Pos Indonesia (persero).....	36

## **BAB V HASIL PENELITIAN**

5. 1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
5. 2	Deskripsi Variabel.....	52
5. 3	Uji Asumsi Klasik.....	63
5. 4	Uji Normalitas Data .....	66
5. 5	Uji Validitas dan Reabilitas .....	67
5. 6	Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
5. 7	Uji F (simultan).....	73
5. 8	Uji T (parsial).....	74

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6. 1	Kesimpulan .....	79
6. 2	Saran.....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **BIOGRAFI**

## **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi di era globalisasi sekarang ini begitu pesat yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi yang berbasis teknologi. Hal ini telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam berbagai bidang. Teknologi informasi dalam hal ini merupakan salah satu tiang penopang keberhasilan dalam era globalisasi itu. Kemunculan teknologi *mainframe* pada dekade 1960-an telah membawa perubahan mendasar pada proses pengolahan data, yaitu dari proses manual ke proses *Batch (Batch Processing)*. Dengan dukungan komputer yang semakin baik, tahun 1970 proses pengolahan data mulai bergerak menjadi sistem *on-line data processing*.

Teknologi informasi yang dapat diakses dengan mudah memberikan arus informasi yang sangat cepat dan besar. Hal ini akan memacu kecepatan perubahan sosial dalam lingkungan kerja sehingga menjadi lebih dinamis dan lentur. Informasi harus aktual, jelas, handal, tepat waktu, dan dapat dipercaya. Semuanya dapat diperoleh dari sumber media informasi yang didukung peralatan pengolahan informasi yang baik.

Kemudahan akses informasi ini akan menumbuhkan transparansi dalam perusahaan tersebut. Perkembangan informasi juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Dalam lingkup sistem informasi, kebutuhan pengguna terhadap sistem informasi harus dapat dideteksi dengan baik oleh perancang sistem, termasuk dalam departemen Sistem Informasi (SI), agar sistem yang akan diterapkan di dalam suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan pengguna yang bersangkutan. Pemenuhan

kebutuhan pengguna tersebut nantinya akan dapat memberikan kepuasan kepada para pengguna jasa sistem informasi dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara optimal.

Salah satu cara agar organisasi atau perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya adalah dengan menggunakan sistem informasi yang baik. Tidak sedikit organisasi atau perusahaan yang mengeluarkan dana yang begitu besar dalam investasi sistem informasi tersebut. Oleh karena itu, sebelum mengimplementasikannya, sebaiknya pengembangan sistem memiliki pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pemakai dalam pemanfaatan Teknologi informasi (TI)

Teknologi informasi modern dilandasi pada pemahaman bahwa sebagian besar aktivitas organisasi melibatkan kelompok manusia dan karyawan organisasi, atau pemasok dan pelanggan. Agar kelompok tersebut bekerja sama, sepakat memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, mereka harus bisa berbagi informasi.

Dengan meningkatnya kinerja, jasa perposan dapat memberikan peningkatan nilai tambah yang bersifat massal dan murah, sehingga perposan nasional dapat memberikan andil besar pada pertumbuhan ekonomi nasional. Adapun proses kegiatan PT. Pos Indonesia (persero) meliputi: *pemasaran, pengumpulan, pengolahan, pengangkutan, pengantaran*. Sedangkan pelayanan pos meliputi: *lalu lintas berita, lalu lintas barang, lalu lintas uang, pelayanan jasa keagenan*.

Agar pemanfaatan teknologi dapat berjalan dengan efektif dan efisien diperlukan tenaga kerja yang memenuhi standar kebutuhan. Pertama, karyawan yang memenuhi standar dalam arti kualitas, sudah tentu untuk dapat terlaksananya tugas dengan baik harus didukung oleh tersedianya tenaga kerja yang cukup untuk suatu tempat

guna menangani permasalahan yang terjadi ditempat atau bagian tersebut. Kedua, adalah mutu kerja yang terdiri dari tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam menangani berbagai kasus yang terjadi ditempat kerja maupun dilapangan.

Dalam hal ini sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu sangat menentukan baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan. Kualitas dan mutu sumber daya manusia dapat dilihat dari latar belakang pendidikan manusia itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini, yaitu jumlah karyawan dan latar belakang pendidikannya.

**Tabel 1.1 : Jumlah karyawan dan latar belakang pendidikannya PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.**

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan		Total Karyawan	Persentase (%)
		PP	PK		
1	SD	31	-	31	28
2	SLTP	20	4	24	21
3	SLTA	24	13	42	37
4	S1 (Strata 1)	-	16	16	14
Jmlh		75	33	113	100

Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru

Dari tabel diatas terlihat masih adanya karywan yang memiliki latar belakang pendidikan SD 28 % yaitu 31 orang, dan yang berpendidikan SLTP 21 % yaitu 24 orang. Hal ini menunjukkan masih banyaknya karyawan yang minim pengetahuan dibidang teknologi informasi. Sehingga pemanfaatan teknologi informasi kurang efektif dan efisien. Akan tetapi hal ini dapat diimbangi oleh 37 % karyawan SLTA dan 14 % karyawan berpendidikan S1 (strata 1). Hal ini dikarenakan karyawan berpendidikan SLTA dan S1 mempunyai pengetahuan yang lebih dibidang teknologi informasi.

Untuk mengetahui peningkatan kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Kantor Pos Pekanbaru, maka penulis akan

menelitinya melalui tingkat rentabilitas ekonomis perusahaan. Yaitu dengan persentase perbandingan EBIT dengan Total Aktiva.

**Tabel 1.2 : Tingkat Rentabilitas Ekonomi PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru Tahun 2004 s/d 2008**

Tahun	Laba sebelum pajak (EBIT)	Total Aktiva	Rentblits Eko(%)
2005	Rp 2.321.740.476	Rp. 25.485.320.255	9.1
2006	Rp 2.725.274.152	Rp. 25.511.346.255	10.7
2007	Rp 3.211.348.825	Rp. 25.756.346.535	12.5
2008	Rp 3.523.778.013	Rp. 26.110.132.462	14.6

Sumber : Neraca dan laporan laba / rugi PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Kantor Pos Pekanbaru.

Melihat hal-hal diatas dan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian karena diduga masih terdapat ketidak cocokan antara tugas dan teknologi yang digunakan karyawan. Yang mana judul penelitiannya adalah : *“Analisis Faktor-Faktor Teknologi Sistem Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru”*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Agar tidak terjadi ketidakjelasan dalam pemahaman terhadap tujuan penelitian, maka permasalahan perlu dirumuskan secara jelas dalam bentuk kalimat yang lugas dan tegas. Peneliti disini mencoba meneliti *“ Faktor-faktor teknologi sistem informasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru”*.

## 1.3 Tujuan dan manfaat Penelitian

### a. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: *“Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi sistem Informasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru”* .



## **b. Manfaat Penelitian**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengaruh pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang terkait pada masa mendatang.
- 3) Sebagai upaya penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama mengikuti proses perkuliahan.
- 4) Dengan penelitian ini penulis dapat mengetahui relevansi teori yang diperoleh dengan kenyataan yang ada dilapangan.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman penulis membaginya menjadi 6 (enam) bab dengan kerangka sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dibahas tentang defenisi Sistem Informasi Manajemen, Pengolahan data dengan menggunakan computer, Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi, kinerja individual, hubungan antar variabel, hipotesis dan variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengukuran data, serta analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi beserta tugas dan fungsinya, dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan, dimana penulis akan mengemukakan pembahasan tentang “*Analisis factor-faktor Teknologi Sistem Informasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.*”

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis membuat kesimpulan dan saran tentang hasil penelitian yang dapat penulis sampaikan sebagai sumbangan pemikiran yang mungkin berguna bagi penulis, perusahaan dan pembaca.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM)**

Menurut **Richard L. Daft (2006 : 678)** sistem informasi manajemen secara umum adalah suatu system yang berbasis computer yang memberikan informasi dan dukungan sebagai proses pengambilan keputusan manajerial yang efektif.

Dan perumusan sistem informasi manajemen yang lebih luas lingkupnya adalah serangkaian sub sistem informasi yang menyeluruh dan terkoordinasi dan secara rasional terpadu yang mampu mengtransformasikan data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kreteria mutu yang telah ditetapkan. (**George M. Scott, 2004 : 100**).

Kesimpulannya, sistem informasi manajemen adalah suatu system yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen dalam suatu organisasi.

Teknologi sekarang ini mulai berkembang dengan pesat karena teknologi menjadi suatu pilihan bagi individu, perusahaan, atau organisasi untuk menghadapi globalisasi. Makna teknologi menurut **Capra (2004:106)**, berasal dari literature Yunani, yaitu *technologia*, yang diperoleh dari asal kata *tecne*, bermakna “wacana seni”. Beliau mendefinisikan teknologi sebagai kumpulan alat, aturan dan prosedur yang merupakan penerapan pengetahuan ilmiah terhadap suatu pekerjaan tertentu dalam cara yang memungkinkan pengulangan.

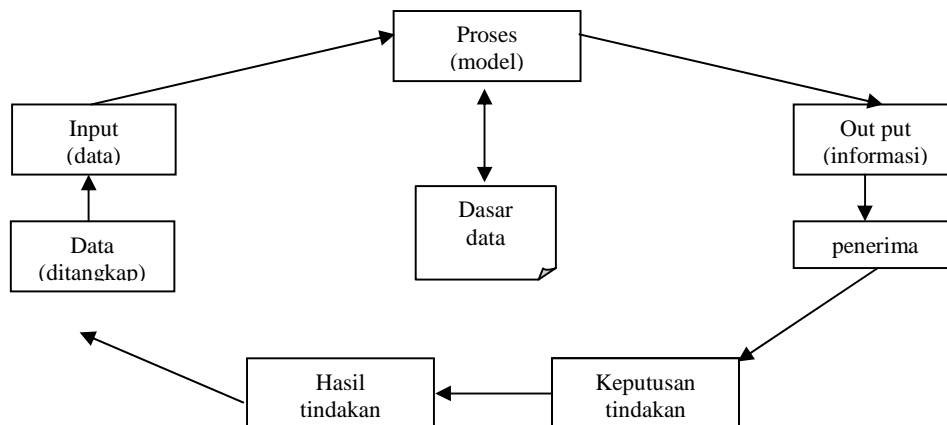
Goodhue (1995) dalam **Irwansyah (2003:15)** mendefinisikan teknologi sebagai alat yang digunakan oleh individu untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas mereka. Menurut **O'Brien (2006:28)** teknologi adalah suatu jaringan computer yang terdiri atas

berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis *hardware*, *software*, manajemen data dan teknologi jaringan informasi. Sedangkan menurut **Aji (2005:6)** informasi ialah data yang terolah dan sifatnya menjadi data lain yang bermanfaat dan biasa disebut informasi

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berarti lagi bagi penerimanya. Sumber informasi adalah data, sebuah data menggambarkan kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata. Kejadian (event) adalah sesuatu yang terjadi pada saat tertentu. Dalam bisnis kejadian nyata yang sering terjadi adalah perubahan dari suatu nilai yang disebut transaksi. Kesatuan nyata adalah berupa obyek nyata seperti tempat, benda dan orang-orang yang benar terjadi. (**Jogiyanto, 1999:8**)

Data merupakan bentuk yang masih mentah yang belum dapat bercerita banyak, sehingga perlu diolah terlebih dahulu. Data diolah melalui model sehingga menjadi informasi. Penerima kemudian menerima informasi tersebut, membuat suatu keputusan dan melakukan tindakan yang akan menghasilkan tindakan lainnya yang akan membuat sejumlah data kembali. Data tersebut akan ditangkap sebagai input, diproses kembali lewat suatu model dan seterusnya akan membentuk suatu siklus yang disebut siklus informasi.

Gambar 2.1  
Siklus informasi tersebut terlihat dalam gambar berikut:



Sumber : Jogiyanto,1999 :9

Teknologi yang digunakan di sistem teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi, dan teknologi apapun yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi

Kesimpulannya Teknologi Informasi (TI), merupakan kombinasi teknologi atau komputer yang digunakan untuk mengolah data, menyimpan data dan untuk menyebarkan informasi.

Ada 4 (empat) macam unsur pokok dalam TI :

- a. Human SDM (manusia), dominant
- b. *Machine* (komputer), hanya merupakan pendukung manusia
- c. *Information* (informasi), data
- d. Komunikasi (saluran telepon)

Kecocokan tugas dengan teknologi dapat berhubungan dengan lokalibilitas data yang berkaitan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan, otoritas dalam mengakses data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemudahan dalam mengoperasikan sistem, dan reliabilitas sistem (**Jumaili, 2005**). Penggunaan teknologi informasi telah menjadi hal yang umum bagi perusahaan atau organisasi, tetapi baru sebagian kecil fungsi teknologi informasi tersebut yang dimanfaatkan dari seluruh kemampuan teknologi informasi dalam dunia usaha. Dalam penelitiannya, Sanjeev (1998) dalam Wikanto (2004) dan **Dinar K (2006)** menjelaskan bahwa teknologi informasi yang diterapkan di perusahaan selalu menghasilkan kesulitan bagi para pengguna teknologi informasi.

## 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1999) dalam **Tjhai (2003:5)** faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- a. Factor sosial
- b. *Affect* (perasaan individu)
- c. Kesesuaian tugas
- d. Konsekuensi jangka panjang
- e. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi
- f. Kompleksitas

### Ad.a Faktor sosial

Adalah dukungan seseorang atau kelompok kepada orang lain untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan, dan organisasi atas pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan.

### Ad.b *Affect* (perasaan individu)

merupakan perasaan individu apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

### Ad.c Kesesuaian tugas

Adalah kecocokan antara teknologi informasi yang diterapkan dengan karakteristik tugas. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memerlukan bantuan teknologi. Pemanfaatan teknologi oleh pemakainya diharapkan dapat mendukung tugas-tugas yang dilakukan.

Ad.d Konsekuensi jangka panjang

Adalah manfaat dari penerapan teknologi informasi pada masa depan, seperti peningkatan karier dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

Ad.e Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi

Adalah faktor yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi sehingga memudahkan pemakai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti tersedianya fasilitas koneksi antar komputer, tersedianya buku panduan tentang pengaplikasian program, dan tersedianya bantuan bila ditemukan kesulitan yang berhubungan dengan *hardware*.

Ad.f Kompleksitas

Adalah tingkat inovasi terhadap perkembangan teknologi informasi yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan sehingga individu menjadi lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.3 Pengolahan data dengan menggunakan komputer**

Saat ini metode pengolahan data yang sering digunakan adalah metode pengolahan data dengan komputer, karena dengan metode ini memberikan banyak kemudahan dalam mengolah data. Tingkat keamanan dengan menggunakan metode ini juga baik. Hal ini juga merupakan perkembangan teknologi yang merubah penggunaan sistem manual menjadi sistem dengan teknologi maju.

Hasil kutipan dari **Wahyudi (2003:208-209)**, komputer berasal dari bahasa latin “*computare*” yang dialih bahasakan menjadi “*to compute*” yang berarti berhitung. Jadi

komputer adalah peralatan elektronik yang mampu menerima data untuk kemudian diproses sehingga menghasilkan output atau hasil sesuai dengan keinginan kita.

Selanjutnya **Kadir dan Terra (2005:3)** juga menerangkan bahwa komputer adalah sepengkat alat yang dimotori oleh manusia (user) untuk mengolah data-data menjadi informasi yang berguna.

**Kurniawan (2007:12)** menyatakan bahwa komputer mempunyai beberapa manfaat, yaitu:

- a. Dapat saling berbagi pemakaian *file* data (*sharring data*) dengan komputer rekan
- b. Tukar-menukar data antar computer dapat dilakukan dengan cepat
- c. Memungkinkan kita untuk memakai satu *printer* yang terhubung dengan jaringan secara bersama-sama dalam area jaringan.
- d. Lebih menghemat biaya.
- e. *File-file* data lebih mudah dipelihara dan diproteksi.
- f. Kinerja sistem dapat kita tingkatkan sesuai dengan beban pemakaian komputer di jaringan. Kita hanya cukup menambah kemampuan *processor* jika membutuhkan peningkatan kinerja.

Perangkat otomatis dalam suatu komputer adalah perangkat atau alat yang digunakan untuk membantu kelancaran proses otomatis. Perangkat ini terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu :

1. Perangkat keras (*hardware*)
2. Perangkat lunak (*software*)

Tanpa adanya dua perangkat ini secara memadai maka proses otomatis tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Add.1. Perangkat keras (*hardware*) adalah segala peralatan masinal dan elektronis yang dipergunakan dalam menangani informasi. (kabel-kabel, kartu jaringan, dan perangkat-perangkat lain)

Add.2. Perangkat lunak (*software*) adalah jaringan sistem atau semua unsure-unsur *non-masinal* dan *non-elektronis*. (instalasi printer, jaringan, *software* aplikasi jaringan, dll)



Pada prinsipnya teknologi informasi yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi (**Dinar K, 2006**). Organisasi tidak harus selalu memakai teknologi yang baru selama kebutuhan organisasi terhadap teknologi informasi yang telah ada sudah terpenuhi. Perusahaan atau organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya untuk hal-hal yang kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri tidak signifikan. Dalam penelitiannya, **Sanjeev (1998)** dalam **Wikanto (2004)** dan **Dinar K (2006)** menjelaskan bahwa teknologi informasi yang diterapkan di perusahaan selalu menghasilkan kesulitan bagi para pengguna teknologi informasi.

#### **2.4 Kinerja karyawan**

Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan maka terlebih dahulu kita harus mengetahui pengertian kinerja itu sendiri. Menurut **Pabundu (2006:201)** definisi kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu

Selanjutnya menurut **Wibowo (2007:7)** dalam **Kurniawan (2009:20)** peneliti sebelumnya, menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Tidak ketinggalan juga **Indrawan (2000:12)**, mendefinisikan kinerja sebagai suatu kegiatan perilaku yang selalu dihubungkan dengan kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan dibentuk dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sedangkan motivasi terbentuk dari kondisi kerja dan pemenuhan kebutuhan

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting, dimana jika kinerja tidak ada maka suatu kegiatan organisasi tidak mungkin dapat berjalan. Akan tetapi belum disadari bahwa semakintinggi ilmu pengetahuan dan teknologi atau semakin modern peralatan mesin yang digunakan perusahaan, maka semakin kecil pula resiko terhadap kinerja kerja pada perusahaan tersebut. Dalam konteks penelitian sistem informasi pemakai akan diberikan evaluasi berdasarkan pada suatu kenyataan apakah suatu sistem informasi yang diterapkan dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka.

Selanjutnya kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang terpakai, jabatan yang dipangku oleh karyawan dari tingkat keahlian, latar belakang pendidikan, serta sistem yang digunakan oleh perusahaan.

Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat efektivitas
2. Efisiensi
3. Keamanan
4. Dan kepuasan pelanggan

Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauhmana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan layanan yang bias dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan

pekerjaan. Sekaligus dapat pula diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang, semakin besar sumber daya yang terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya.

#### a. Pandangan islam terhadap kinenja

Islam merupakan agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun kehidupan masyarakat. Islam juga menganjurkan bahwa manusia itu harus senantiasa untuk terus berusaha dan beramal sebab manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di muka bumi ini dalam bentuk yang paling sempurna. Dan Islam menyuruh manusia untuk untuk beramal dan berusaha sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Agama Islam selalu berseru dan mengajak setiap umat manusia untuk berusaha, bekerja, serta beramal dan selalu memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Allah SWT menjanjikan orang-orang yang beramal akan dijadikan khalifah di muka bumi ini.

Firman Allah SWT surat An-Nur ayat 55

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي  
الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي  
ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي  
شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya :

Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman diantara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa dia sungguh-sungguh akan menjadikan

mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh-sungguh dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan dia benar-benar menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembah-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan barang siapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik. (QS. An-Nur : 55)

Berdasarkan ayat diatas, dijelaskan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal perbuatan dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka Allah SWT menjanjikan mereka berkuasa dimuka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seseorang melaksanakan suatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

#### **b. Penilaian kinerja (*performance apraisal*)**

Untuk mengetahui seberapa baik aparatur bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, maka perlu dilakukan *performance apraisal* (penilaian kinerja) yang mengandung makna penilaian kesinambungan terhadap kinerja. Menurut Andreaw E. Sikula dalam **Mangkunegara (2004:10)**, mengemukakan bahwa penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai kualitas atau status dari beberapa objek orang atau suatu (barang).

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja ditinjau dari beberapa perspektif pengembangan perusahaan, khususnya Manajemen sumber Daya Manusia, yaitu sebagai berikut :

#### **Hasibuan (1999:224)**

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi

- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir, dan efisiensi proses penempatan staf
- f. Ketidak akuran informasi
- g. Kesalahan rancangan pekerjaan
- h. Kesempatan kerja yang sama
- i. Tantangan-tantangan eksternal
- j. Umpan balik pada SDM

Tujuan penilaian kinerja menurut **Kasmir (2000:148)**

- a. Yaitu memberikan arahan untuk memberikan promoso, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembang diri dan prestasi kerja.

Pada tingkat karyawan, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk :

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, *transfer*, *termination*, dan kenaikan gaji.
- c. Memberi finalti, seperti bimbingan untuk memberika motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

## **2.5 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Kinerja Individual**

Secara umum sistem yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan seharusnya memudahkan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data, dan mengintepretasikan data tersebut. Data dalam informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan/organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan. Sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih

banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Diharapkan dengan teknologi informasi individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan *output* yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat (Jumaili, 2005:725).

Goodhue dkk. (1995) dalam Tjhai (2003:8) mengemukakan agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung. Kinerja individual dalam penelitian adalah pencapaian serangkaian tugas individu dengan dukungan teknologi informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan peningkatan kualitas.

## 2.6 Hipotesis

Diduga Faktor-faktor Teknologi Sistem Informasi (faktor sosial, *affect*, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi, dan kompleksitas) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

## 2.7 Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang penulis kemukakan diatas, maka variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Teknologi Informasi (X)
  - a) X1 faktor sosial
  - b) X2 *affect* (perasaan individu)
  - c) X3 kesesuaian tugas
  - d) X4 konsekuensi jangka panjang
  - e) X5 kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI
  - f) X6 kompleksitas
2. Kinerja Karyawan (Y)

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Lokasi Penelitian**

Dalam rangka penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru, Jl. Jend. Sudirman No. 229 Pekanbaru. Yang dimulai pada hari Rabu, 22 Juli 2009 s/d selesai.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Yaitu, data yang penulis peroleh secara langsung pada objek tertentu yang disajikan, dengan melakukan wawancara dengan pihak responden, yang kemudian diolah untuk mendapatkan hasil pembahasan.

b. Data sekunder

Yaitu, data yang didapat dari bahan tulisan dan arsip yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Penulis memperoleh data dari informasi perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian, yang terdiri dari : sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan data-data yang dibutuhkan lainnya.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) sebanyak 113 orang pada tahun 2008. Penentuan sample pada penelitian ini penulis menggunakan **rumus slovin (Umar, 2003:140)**

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :  $n$  = ukuran sample  
 $N$  = ukuran populasi  
 $e$  = persentase kelonggaran ketidak pastian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

$$N = 113$$

$$e = 10\%(0,1)$$

$$n = \frac{113}{1 + 113(0,1)^2}$$

$$= \frac{113}{2,13}$$

$$= 53,051643192 \text{ dibulatkan} = 53 \text{ orang}$$

Jadi sample penelitian ini berjumlah 53 orang, cara pengambilan sample dengan menggunakan metode random sampling yaitu sistem secara acak.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode :

1. Interview

Yaitu, dengan mengajukan pertanyaan pada pihak perusahaan terutama dengan pihak-pihak yang terkait mengenai masalah yang dihadapi.

2. Questioner

Yaitu, dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

### **3.5 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Sehubungan dengan masalah yang telah dikemukakan, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu metode Regresi Linear Berganda. Sedangkan alat uji yang digunakan untuk



menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2005:261):

a) **Asumsi Klasik**

**1. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan, apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penafsir tidak lagi efisien baik sample kecil maupun besar. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji rank korelasi dari spearman. Adapaun hipotesis yang akan di uji dinyatakan sebagai berikut.

Ho : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Ha : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

**2. Uji Multikolinearitas**

Yaitu digunakan untuk menguji apakah pada *Model Regresi* ditemukan adanya korelasi antar variabel *Independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *Multikolinearitas*. Uji *Multikolinearitas* adalah VIF (*Variances Inflation Factor*). Pedoman suatu *Regresi* yang bebas *Multiko* adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10.

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh multikolinieritas adalah dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari tolerance. VIF ini dikerjakan dengan bantuan program SPSS, dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)} = \frac{1}{\text{Toleransi}}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien regresi, jika toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Jika  $VIF > 10$  maka dianggap ada multikolinieritas.

### 3. Uji Autokorelasi

Konsekuennya adanya *Autokorelasi* adalah *Varian Sampel* tidak dapat menggambarkan *Varian Populasinya*, sehingga *Model Regresi* yang dihasilkan tidak digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen tertentu.

Pada penelitian ini mengetahui adanya *Autokorelasi* dengan menggunakan *Durbin Wantso Test*, yaitu :

- a) Apabila nilai  $DW < -2$  berarti terjadi autokorelasi negatif.
- b) Apabila nilai  $DW > 2$  berarti terjadi autokorelasi positif.
- c) Apabila nilai  $DW$  berada antara  $-2$  dan  $2$  berarti tidak terjadi *Autokorelas*.

#### b) Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *Probability Plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

**c). Uji Validitas (kesahihan) dan Reabilitas (kahandalan)**

**1. Uji Validitas (kesahihan)**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (**Arikunto, 2002:144**). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Validitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi *independent* variabel dengan apa yang akan diukur. Kevalidan suatu variabel dapat dilihat dari :

- a. Ada tidaknya korelasi, ditunjukkan oleh besarnya angka yang terdapat dibelakang koma.
- b. Arah korelasi, yaitu arah yang menunjukkan kesejajaran antara nilai variabel X dengan variabel Y. Arah dari korelasi ini ditunjukkan oleh tanda hitung yang ada didepan indeks. Jika tanda plus (+), maka arah korelasinya positif. Sedangkan kalau minus (-) maka arah korelasinya negatif.
- c. Besarnya korelasi, yaitu besarnya angka yang menunjukkan kuat atau tidaknya kesejajaran antara dua variabel yang diukur korelasinya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan angka positif (+) atau negative (-) didepan indeks yang diartikan sebagai besaran dalam garis bilangan.

**2. Uji Reabilitas (kehandalan)**

Reabilitas adalah suatu alat analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang diperoleh merupakan ukuran

yang benar dari suatu yang diukur. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap subjek dengan menggunakan alat ukur yang sama.

**d). Uji Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan data yang diolah menggunakan *Skala Likert* yang merupakan data ordinal, maka data tersebut perlu diubah menjadi bentuk data interval terlebih dahulu sebagai data kuantitatif.

Selanjutnya dalam menganalisa data yang telah terkumpul, maka penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu metode regresi linier berganda. Yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (**Y** = kinerja karyawan) dengan dua atau lebih variabel bebas (**X** = Faktor sosial, *Affect*, Kesesuaian tugas, Konsekuensi Jangka Panjang, Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI, Kompleksitas). *Metode Regresi Linear Berganda* ini menggunakan *Persamaan Linear*.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

b = Koefisien

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Faktor sosial

X<sub>2</sub> = Perasaan individu (*affect*)

X<sub>3</sub> = Kesesuaian tugas

X<sub>4</sub> = Konsekuensi jangka panjang

X<sub>5</sub> = Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI

X<sub>6</sub> = Kompleksitas

e = *Ceteris Paribus*

$$\text{Rumus : } \quad \mathbf{b} = \frac{\mathbf{n}\Sigma\mathbf{xy} - \Sigma\mathbf{x}.\Sigma\mathbf{y}}{\mathbf{n}\Sigma\mathbf{x}^2 - (\Sigma\mathbf{x})^2}$$

$$\text{Rumus : } \quad \mathbf{a} = \frac{\Sigma\mathbf{y} - \mathbf{b}\Sigma\mathbf{x}}{\mathbf{N}}$$

### c). Uji F (Simultan/ Serentak)

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel (X), terhadap variabel (Y), yaitu dengan menghitung besarnya koefisien determinasi dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\Sigma(Y - Y^i)}{\Sigma(Y - \bar{Y})^2}$$

Selanjutnya untuk membuktikan pengujian hipotesis apakah terdapat pengaruh yang signifikan yaitu dengan membandingkan Uji F hitung dengan F tabel, yaitu Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Hi diterima), tetapi apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (Ho diterima, Hi ditolak). Rumus yang digunakan pada uji F adalah:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi berganda

$n$  : Jumlah sampel

$k$  : Jumlah variabel independent

$n - k$  : *Degree of Freedom*

**f). Uji T (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independent* (X : Faktor sosial, *affect*, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI, kompleksitas) mempunyai pengaruh terhadap *dependent*. Kemudian dengan uji t akan diketahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel *dependent* (Y = Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan dalam uji  $t_{\text{statistik}}$  adalah:

$$t_i = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$t_i$  :  $t_{\text{hitung}}$  masing-masing variabel bebas

$b_i$  : koefisien regresi variabel bebas

$Sb_i$  : *standar error* variabel bebas

Untuk melihat pengaruh secara parsial dapat dilihat dari koefisien r parsial yaitu :  
Selanjutnya untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat digunakan uji t. Dalam hal ini t tabel menggunakan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 10%. Kriteria Uji t adalah :

Jika :  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \rightarrow$  berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a =$  diterima

$t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} \rightarrow$  berarti  $H_0$  diterima,  $H_a =$  ditolak

Adapun skor yang diberikan terhadap masing-masing nilai dari pernyataan adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Ragu-ragu (R) diberi skor 3

4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Dari hasil skor ini dilakukan analisis dengan menggunakan program SPSS.

## BAB V HASIL PENELITIAN

### 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bab ini akan diuraikan analisis penelitian faktor-faktor teknologi sistem informasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia". Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru. Ada tujuh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y) dan Faktor Sosial ( $X_1$ ), *Affect* (perasaan individu) ( $X_2$ ), Kesesuaian Tugas ( $X_3$ ), Konsekuensi Jangka Panjang ( $X_4$ ), Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI ( $X_5$ ) dan Kompleksitas ( $X_6$ ).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan kepada 53 orang responden yang langsung dijadikan sampel. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasikan untuk dilakukan analisa secara kuantitatif. Hasil penelitian meliputi karakteristik responden, uji reabilitas dan validitas kuesioner setiap variabel, uji normalitas data, uji klasik, dan analisis regresi linear berganda.

Identitas responden dalam penelitian ini secara umum dapat penulis bagi kedalam tiga bagian, yaitu jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

#### a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Tabel berikut ini menunjukkan keadaan jenis kelamin karyawan yang menjadi responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

**Tabel V.1 : Berdasarkan Jenis Kelamin Responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	31	58,49 %
Perempuan	22	41,51 %
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru



Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk jenis kelamin responden tenaga kerja pemeliharaan dan bagian pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru diketahui sebanyak 31 orang (58,49%) adalah laki-laki, dan 22 orang (41,51%) adalah perempuan. Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

### **b. Tingkat Pendidikan Responden**

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel V.2 : Tingkat Pendidikan Responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	Sarjana	8	15,09 %
2	SLTA	26	49,06 %
3	SLTP	14	26,42 %
4	SD	5	9,43 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru

Dari data di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru adalah sebanyak 8 orang (15,09%) tamatan Sarjana, 26 orang (49,06%) tamatan SLTA, sebanyak 14 orang (26,42%) tamatan SLTP dan 5 orang (9,43%) lulusan SD.

**Tabel V.3 : Identitas Umum Responden Berdasarkan Umur pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.**

Tingkat Umur	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
20-30 tahun	29	54,72 %
31-40 tahun	20	37,74 %
41-50 tahun	3	5,66 %
51-60 tahun	1	1,88 %
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru

Dari data di atas diketahui bahwa tingkat umur responden karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru adalah 20-30 tahun sebanyak 29 orang (54,72%),

31-40 tahun sebanyak 20 orang (37,74%), 41-50 tahun sebanyak 3 orang (5,66%) dan 51-60 tahun sebanyak 1 orang (1,88%).

## 5.2 Deskripsi variabel

### a. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang penting, dimana jika kinerja tidak ada maka suatu kegiatan organisasi tidak mungkin dapat berjalan. Akan tetapi belum disadari bahwa semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi atau semakin modern peralatan mesin yang digunakan perusahaan, maka semakin kecil pula resiko terhadap kinerja kerja pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang terpakai, jabatan yang dipangku oleh karyawan dari tingkat keahlian, latar belakang pendidikan, serta sistem yang digunakan oleh perusahaan.

Berikut dapat kita lihat tanggapan responden tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik setelah penggunaan TI.

**Tabel V.4 : Tanggapan responden tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik setelah penggunaan TI**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	26	49,06%
Setuju	27	50,94%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.4 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik setelah penggunaan TI yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau 49,06% dan yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 50,94%.

Berikut tanggapan responden tentang *efektivitas* dan *produktivitas* kinerja sudah dapat ditingkatkan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.5 : Tanggapan responden tentang *efektivitas* dan *produktivitas* kinerja sudah dapat ditingkatkan**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	27	50,94%
Setuju	26	49,06%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.5 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang *efektivitas* dan *produktivitas* kinerja sudah dapat ditingkatkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang atau 50,94% dan yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 49,06%.

Berikut tanggapan responden tentang setelah menggunakan TI dalam tugas saudara merasa lebih produktif.

**Tabel V.6 : Tanggapan responden tentang setelah menggunakan TI dalam tugas saudara merasa lebih produktif**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	24	45,28%
Setuju	29	54,72%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang setelah menggunakan TI dalam tugas saudara merasa lebih produktif yaitu yang menyatakan sangat setuju 24 orang atau 45,28% dan yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang atau 54,72%.

#### **b. Faktor Sosial**

Berikut tanggapan responden tentang rekan kerja sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel V.7 : Tanggapan responden tentang rekan kerja sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	20	37,74%
Setuju	33	62,26%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.7 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang rekan kerja sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan yaitu yang menyatakan sangat setuju 20 orang atau 27,74% dan yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang atau 62,26%.

Berikut tanggapan responden tentang atasan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel V.8 : Tanggapan responden tentang atasan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	32	60,38%
Setuju	21	39,62%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.8 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang atasan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan yaitu yang menyatakan sangat setuju 32 orang atau 60,38% dan yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 39,62%.

Berikut tanggapan responden tentang perusahaan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan TI dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel V.9 : Tanggapan responden tentang perusahaan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan TI dalam melaksanakan pekerjaan**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	38	71,70%
Setuju	15	28,30%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.9 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang perusahaan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan TI dalam melaksanakan pekerjaan yaitu yang menyatakan sangat setuju 38 orang atau 71,70% dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 28,30%.

**c. Affect (perasaan individu)**

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI menyenangkan bagi karyawan perusahaan.

**Tabel V.10 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI menyenangkan bagi karyawan perusahaan**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	17	32,07%
Setuju	29	54,72%
Ragu-ragu	7	13,21%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.10 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemanfaatan TI menyenangkan bagi karyawan perusahaan yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 32,07%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang atau 54,72% dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 13,21%.

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI memudahkan penyelesaian pekerjaan saudara.

**Tabel V.11 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI memudahkan penyelesaian pekerjaan saudara**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	22	41,51%
Setuju	27	50,94%
Ragu-ragu	4	7,55%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.11 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemanfaatan TI memudahkan penyelesaian pekerjaan saudara yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 41,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 50,94% dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 7,55%.

Berikut tanggapan responden tentang TI dapat menghemat waktu saudara dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel V.12 : Tanggapan responden tentang TI dapat menghemat waktu saudara dalam menyelesaikan tugas**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	22	41,51%
Setuju	28	52,83%
Ragu-ragu	3	5,66%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.12 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang TI dapat menghemat waktu saudara dalam menyelesaikan tugas yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 41,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang atau 52,83% dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 5,66%.

#### **d. Kesesuaian Tugas**

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah sesuai dengan kebutuhan tugas.

**Tabel V.13 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah sesuai dengan kebutuhan tugas saudara**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	32	60,38%
Setuju	21	39,62%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.13 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah sesuai dengan kebutuhan tugas yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang atau 60,38% dan yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 39,62%.

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah dapat disesuaikan dengan setiap jenis tugas.

**Tabel V.14 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah dapat membantu saudara menyelesaikan tugas dengan tepat waktu**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	26	49,06%
Setuju	27	50,94%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.14 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden pemanfaatan TI sudah dapat disesuaikan dengan setiap jenis tugas yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau 49,06% dan yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 50,94%.

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah dapat disesuaikan dengan setiap bagian yang ada dalam perusahaan.

**Tabel V.15 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah memberikan kemudahan bagi saudara dalam menemukan data**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	26	49,06%
Setuju	27	50,94%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.15 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah dapat disesuaikan dengan setiap bagian yang ada dalam perusahaan yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau 49,06% dan yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 50,94%.

**e. Konsekuensi Jangka Panjang**

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI akan meningkatkan keuntungan (output) dimasa yang akan datang.

**Tabel V.16 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI akan meningkatkan keuntungan (output) dimasa yang akan datang**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	22	41,51%
Setuju	31	58,49%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.16 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemanfaatan TI akan meningkatkan keuntungan (output) dimasa yang akan datang yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 41,51% dan yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang atau 58,49%.

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara dalam peningkatan karir dimasa yang akan datang.



**Tabel V.17 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara dalam peningkatan karir dimasa yang akan datang**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	21	39,62%
Setuju	30	56,61%
Ragu-ragu	2	3,77%
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.17 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara dalam peningkatan karir dimasa yang akan datang yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 39,62%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau 56,61% dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 3,77%.

Berikut tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

**Tabel V.18 : Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	24	45,28%
Setuju	29	54,72%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.18 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 45,28% dan yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang atau 54,72%.

#### **f. Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI**

Berikut tanggapan responden tentang banyaknya computer yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan karyawan yang ada.

**Tabel V.19 : Tanggapan responden tentang banyaknya computer yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan karyawan yang ada**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	33	62,26%
Setuju	20	37,74%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.19 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang banyaknya computer yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan karyawan yang ada yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang atau 62.26%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 37,74%.

Berikut tanggapan responden tentang jumlah printer yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

**Tabel V.20 : Tanggapan responden tentang jumlah *printer* yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	29	54,72%
Setuju	24	45,28%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.20 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang jumlah *printer* yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 54,72%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 45,28%.

Berikut tanggapan responden tentang penggunaan *internet* telah melancarkan *fleksibilitas* pemanfaatan TI.

**Tabel V.21 : Tanggapan responden tentang penggunaan *internet* telah melancarkan *fleksibilitas* pemanfaatan TI**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	22	41,51%
Setuju	31	58,49%
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.21 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang penggunaan *internet* telah melancarkan *fleksibilitas* pemanfaatan TI yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 41,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang atau 58,49%.

#### **g. Kompleksitas**

Berikut tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara mengerti.

**Tabel V.22 : Tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara mengerti**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	47	88,68%
Setuju	3	5,66%
Ragu-ragu	2	3,77%
Tidak setuju	1	1,89%
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.22 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara mengerti yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang atau 88,68%, yang menyatakan setuju sebanyak 3 orang atau 5,66%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 3,77% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,89%.

Berikut tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara gunakan.

**Tabel V.23 : Tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara gunakan**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	28	52,83%
Setuju	15	28,30%
Ragu-ragu	9	16,98%
Tidak setuju	1	1,89%
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.23 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara gunakan yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang atau 52,83%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 28,30% yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 16,98% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,89%.

Berikut tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI memudahkan saudara dalam mengolah data.

**Tabel V.24 : Tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI memudahkan saudara dalam mengolah data**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat setuju	26	49,05%
Setuju	17	32,08%
Ragu-ragu	9	16,98%
Tidak setuju	1	1,89%
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	53	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel V.24 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI memudahkan saudara dalam mengolah data yaitu yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau 49,05%, yang menyatakan setuju sebanyak 17

orang atau 32,08% yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang atau 16,98% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,89%.

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*(VIF).

Formula Multikolinearitas :

$$\frac{1}{1 - R^2} = \frac{1}{Tolerance}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi, bila *tolerance* kecil artinya menunjukkan nilai VIF yang besar untuk itu VIF berada disekitar angka 1 maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas.

**Tabel V.25 : Multikolinearitas**

Model	Tolerance	VIF
Faktor Sosial	.915	1.093
<i>Affect</i> (perasaan individu),	.744	1.343
Kesesuaian Tugas	.774	1.292
Konsekuensi Jangka Panjang	.935	1.069
Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI	.846	1.182
Kompleksitas	.868	1.152

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel di atas tolerance kecil artinya menunjukkan nilai VIF yang besar, untuk itu VIF berada disekitar angka 1 maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas.

**b. Uji Autokorelasi**

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada periode t-1 (sebelum) (data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan Durbin-Watson test (tabel D-W) dasar pengambilan keputusan adalah rumus yaitu :

$$D = \frac{\sum_{t=1}^{f=n} e_t - e_{t-1}}{\sum_{t=1}^{f=n} e_t}$$

Dimana :

$E_1$  = Kesalahan gangguan dari sampel.

$E_{t-1}$  = Kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya.

Ketentuan :

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Angka D-W di atas + 2 berarti ada autokorelasi *negative*.

**Tabel V.26 : Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.781	.59910	1.457

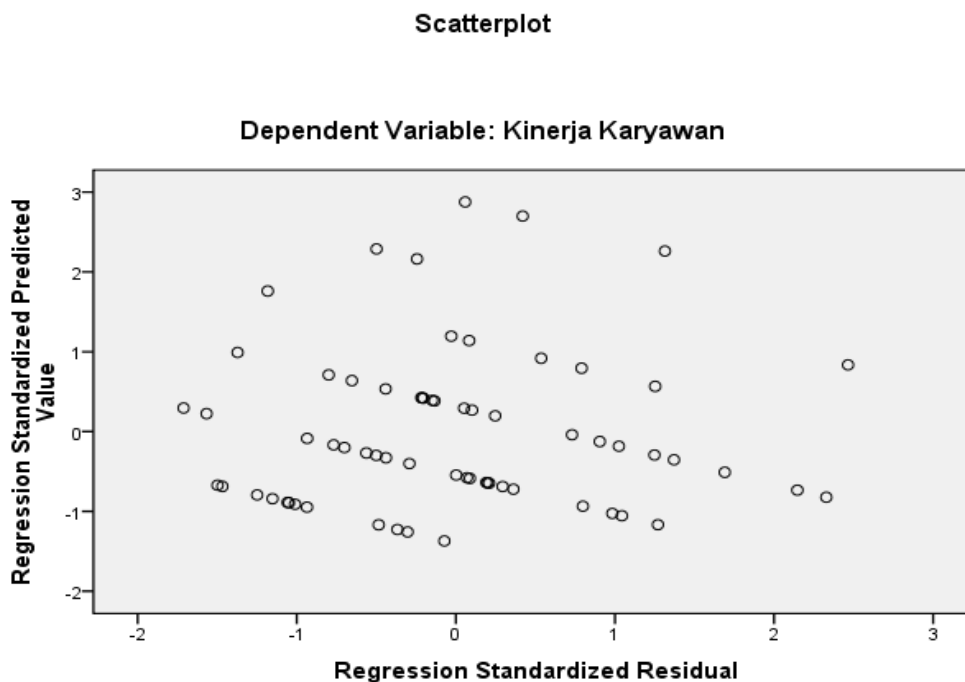
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel di atas tidak terdapat autokorelasi karena angka D-W berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari 1 pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 5.2**



*Sumber* : Data Olahan Hasil Penelitian

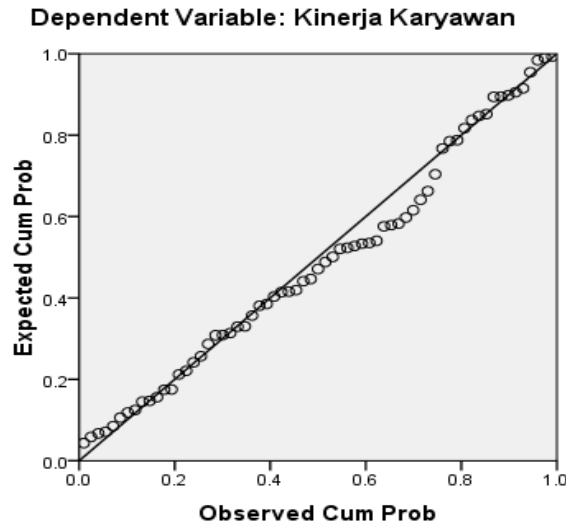
Dari gambar di atas tidak terdapat Heteroskedastisitas karena titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 5.4 Uji Normalitas Data

Alat diagnostik yang digunakan peneliti dalam menguji normalitas data adalah *normal probability plot*. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependennya maupun independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

## Gambar

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### 5.1

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

.1

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik normal probability plot, dasar pengambilan keputusannya adalah data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar di atas dapat diketahui adanya hubungan signifikan antara variabel X dan Y dimana model regresi asumsi normalitas penyebaran datanya memenuhi disekitar garis diagonal.

### 5.5 Uji Validitas dan Reabilitas

Pada uji validitas dan reabilitas, sampel yang digunakan sebanyak 53 orang responden. Untuk menentukan nilai R table digunakan  $df = \text{jumlah kasus} - 2$  yang berarti  $df = 53 - 2 = 51$  dari tabel r satu sisi dengan  $\alpha 5\%$  diketahui nilai  $r$  sebesar 0,1806.



Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator analisis secara umum menggunakan batas 0,05 dengan nilai r tabel sebesar 0,1806 maka  $r \text{ tabel} > r \text{ hasil}$  yang berarti setiap butir pertanyaan untuk mengukur ketujuh variabel adalah reable.

**Tabel V.27 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kinerja Karyawan**

<b>Butir pernyataan</b>	<b>Nilai r hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kinerja Karyawan. 1	0,564	Valid
Kinerja Karyawan. 2	0,658	Valid
Kinerja Karyawan. 3	0,511	Valid

*Sumber* : Data Olahan

Dari ketiga pernyataan dalam variabel kinerja karyawan bahwa ketiga butir pernyataan mempunyai nilai r hasil 0,1806 di atas r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu untuk pernyataan kinerja karyawan-1 r hasilnya sebesar  $0,564 > 0,1806$  r tabel, kinerja karyawan-2 r hasilnya  $0,658 > 0,1806$  r tabel, kinerja karyawan-3 r hasilnya sebesar  $0,511 > 0,1806$  r tabel. Sehingga ketiga pernyataan adalah valid.

**Tabel V.28 : Hasil Analisis Validitas kuesioner variabel Faktor Sosial**

<b>Butir pernyataan</b>	<b>Nilai r hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
Faktor Sosial. 1	0,408	Valid
Faktor Sosial. 2	0,491	Valid
Faktor Sosial. 3	0,569	Valid

*Sumber* : Data Olahan

Dari ketiga pernyataan dalam variabel kinerja karyawan bahwa ketiga butir pernyataan mempunyai nilai r hasil di atas 0,1806 r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu untuk pernyataan faktor social-1 r hasilnya sebesar  $0,408 > 0,1806$  r tabel, faktor social-2 r hasilnya  $0,491 > 0,1806$  r tabel, faktor social-3 r hasilnya sebesar  $0,569 > 0,1806$  r tabel. Sehingga ketiga pernyataan adalah valid.

**Tabel V.29 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Affect (perasaan individu)**

<b>Butir pernyataan</b>	<b>Nilai r hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Affect</i> (perasaan individu). 1	0,626	Valid
<i>Affect</i> (perasaan individu). 2	0,693	Valid
<i>Affect</i> (perasaan individu). 3	0,628	Valid

*Sumber* : Data Olahan

Dari ketiga pernyataan dalam variabel kinerja karyawan bahwa ketiga butir pernyataan mempunyai nilai  $0,1806$  r hasil di atas r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu untuk pernyataan *Affect* (perasaan individu)-1 r hasilnya sebesar  $0,626 > 0,1806$  r tabel, *Affect* (perasaan individu)-2 r hasilnya  $0,693 > 0,1806$  r tabel, *Affect* (perasaan individu)-3 r hasilnya sebesar  $0,628 > 0,1806$  r tabel. Sehingga ketiga pernyataan adalah valid.

**Tabel V.30 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kesesuaian Tugas**

Butir pernyataan	Nilai r hasil	Kesimpulan
Kesesuaian Tugas. 1	0,626	Valid
Kesesuaian Tugas. 2	0,671	Valid
Kesesuaian Tugas. 3	0,671	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari ketiga pernyataan dalam variabel kinerja karyawan bahwa ketiga butir pernyataan mempunyai nilai r hasil di atas  $0,1806$  r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu untuk pernyataan kesesuaian tugas-1 r hasilnya sebesar  $0,626 > 0,1806$  r tabel, kesesuaian tugas-2 r hasilnya  $0,671 > 0,1806$  r tabel, kesesuaian tugas-3 r hasilnya sebesar  $0,671 > 0,1806$  r tabel. Sehingga ketiga pernyataan adalah valid.

**Tabel V.31 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kosekuensi jangka panjang**

Butir pernyataan	Nilai r hasil	Kesimpulan
Kuesioner Kosekuensi jangka panjang.1	0,678	Valid
Kuesioner Kosekuensi jangka panjang.2	0,648	Valid
Kuesioner Kosekuensi jangka panjang.3	0,579	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari ketiga pernyataan dalam variabel kinerja karyawan bahwa ketiga butir pernyataan mempunyai nilai r hasil di atas  $0,1806$  r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu untuk pernyataan kesesuaian tugas-1 r hasilnya sebesar  $0,626 > 0,1806$  r tabel, kesesuaian tugas-2 r hasilnya  $0,671 > 0,1806$  r tabel, kesesuaian tugas-3 r hasilnya sebesar  $0,671 > 0,1806$  r tabel. Sehingga ketiga pernyataan adalah valid.

**Tabel V.32 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI**

<b>Butir pernyataan</b>	<b>Nilai r hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI	0,542	Valid
Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI	0,623	Valid
Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI	0,356	Valid

*Sumber* : Data Olahan

Dari ketiga pernyataan dalam variabel kinerja karyawan bahwa ketiga butir pernyataan mempunyai nilai r hasil di atas 0,1806 r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu untuk pernyataan kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI-1 r hasilnya sebesar 0,542 > 0,1806 r tabel, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI-2 r hasilnya 0,623 > 0,1806 r tabel, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI-3 r hasilnya sebesar 0,356 > 0,1806 r tabel. Sehingga ketiga pernyataan adalah valid.

**Tabel V.33 : Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kompleksitas**

<b>Butir pernyataan</b>	<b>Nilai r hasil</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompleksitas. 1	0,617	Valid
Kompleksitas. 2	0,871	Valid
Kompleksitas. 3	0,881	Valid

*Sumber* : Data Olahan

Dari ketiga pernyataan dalam variabel kinerja karyawan bahwa ketiga butir pernyataan mempunyai nilai r hasil di atas 0,1806 r tabel dengan tingkat signifikan 5% yaitu untuk pernyataan kompleksitas-1 r hasilnya sebesar 0,617 > 0,1806 r tabel, kompleksitas-2 r hasilnya 0,871 > 0,1806 r tabel, kompleksitas-3 r hasilnya sebesar 0,881 > 0,1806 r tabel. Sehingga ketiga pernyataan adalah valid.

**Tabel V.34 : Hasil Uji Reabilitas kuesioner Seluruh Variabel**

Keterangan	Butir pertanyaan	Yang dipertahankan	Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	3	3	0,749
Faktor Sosial (X <sub>1</sub> )	3	3	0,677
<i>Affect</i> (perasaan individu) (X <sub>2</sub> )	3	3	0,803
Kesesuaian Tugas (X <sub>3</sub> )	3	3	0,808
Konsekuensi Jangka Panjang (X <sub>4</sub> )	3	3	0,792
Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI (X <sub>5</sub> )	3	3	0,700
Kompleksitas (X <sub>6</sub> )	3	3	0,888

Sumber : Data Olahan

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator untuk menganalisis secara umum menggunakan batas 0,5 dengan nilai r tabel sebesar 0,1806 maka r hasil > r tabel yaitu pada variabel Kinerja Karyawan nilai alpha r hasil sebesar 0,749 > 0,1806 r tabel, Faktor Sosial nilai alpha r hasil sebesar 0,677 > 0,1806 r tabel, *Affect* (perasaan individu) nilai alpha r hasil sebesar 0,803 > 0,1806 r tabel, Kesesuaian Tugas nilai alpha r hasil sebesar 0,808 > 0,1806 r tabel, Konsekuensi Jangka Panjang nilai alpha r hasil sebesar 0,792 > 0,1806 r tabel serta Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI nilai alpha r hasil sebesar 0,700 > 0,1806 r table, Kompleksitas nilai alpha r hasil sebesar 0,888 > 0,1806 r table. Ini berarti setiap butir pertanyaan untuk mengukur ketujuh variabel adalah reliabel.

setuju sebanyak 33 orang atau 62,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau 20,75%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 15,09% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,90%.

Berikut tanggapan responden tentang jumlah *printer* yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

### 5.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu variabel Faktor Sosial (X<sub>1</sub>), *Affect* (perasaan individu) (X<sub>2</sub>), Kesesuaian Tugas (X<sub>3</sub>), Konsekuensi Jangka Panjang (X<sub>4</sub>), Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI (X<sub>5</sub>) dan Kompleksitas (X<sub>6</sub>) terhadap

variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Digunakan teknik analisis data Regresi Linear berganda (*multiple regression analysis*).

**Tabel V.35: Koefisien regresi tentang sosial, *affect* (perasaan individu), kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI dan kompleksitas terhadap kinerja karyawan**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	sig
Sosial (X <sub>1</sub> )	0,076	0,031	2,472	0,016
<i>Affect</i> (perasaan individu) (X <sub>2</sub> )	0,662	0,061	10,834	0,000
Kesesuaian Tugas (X <sub>3</sub> )	0,179	0,048	3,718	0,000
Konsekuensi Jangka Panjang (X <sub>4</sub> )	0,084	0,020	4,230	0,000
Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI (X <sub>5</sub> )	0,074	0,029	2,521	0,014
Kompleksitas (X <sub>6</sub> )	0,073	0,027	2,699	0,009
Constanta (a)	5,403	1,398	3,866	0,000
Adjsf. R Square = 0,781				
R. square = 0,795				
F. Ratio = 55,783				

**Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian**

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda berikut :

$$Y = 5,403 + 0,076X_1 + 0,662X_2 + 0,179X_3 + 0,084X_4 + 0,074X_5 + 0,073X_6$$

**Penjelasan:**

1. Faktor Sosial (X<sub>1</sub>)

Setiap 1% peningkatan factor sosial pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru kemungkinan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 7,6%.

2. *Affect* (perasaan individu) (X<sub>2</sub>)

Setiap 1% peningkatan *Affect* (perasaan individu) pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru kemungkinan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 66,2%.

3. Kesesuaian Tugas (X<sub>3</sub>)

Setiap 1% peningkatan Kesesuaian Tugas pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru kemungkinan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 17,9%.

4. Konsekuensi Jangka Panjang ( $X_4$ )

Setiap 1% peningkatan Konsekuensi Jangka Panjang pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru kemungkinan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 8,4%.

5. Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI ( $X_5$ )

Setiap 1% peningkatan Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru kemungkinan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 7,4%.

6. Kompleksitas ( $X_6$ )

Setiap 1% peningkatan Kompleksitas pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru kemungkinan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 7,3%.

**a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki hubungan yang cukup erat dengan variabel terikat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi berganda (  $R$  ) sebesar 0,795. Nilai (  $R$  ) ini menunjukkan adanya hubungan linear positif antara variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

**b. Koefisien determinasi Berganda(  $R^2$  ) / Square.**

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 atau sebesar 78,1%. Hal ini menunjukkan bahwa keenam variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan dan memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 78,1%. Sedangkan sisanya 21,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.7 Uji F ( F Test)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16 (dapat dilihat pada tabel ANOVA) bahwa nilai F hitung sebesar 55,783 dan pada tabel distribusi Fisher diketahui nilai F tabel 2,39 dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel yang berarti hipotesa dapat diterima.

Ho : faktor sosial, *affect* (perasaan individu), kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI dan kompleksitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

Hi : faktor sosial, *affect* (perasaan individu), kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI dan kompleksitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

Ho diterima jika F hitung  $<$  F tabel dan Hi dapat diterima apabila F hitung  $>$  F tabel.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16 didapat nilai F hitung sebesar 55,783 dan pada nilai F tabel distribusi Fisher dengan tingkat signifikan 5% sebesar 2,39 yang berarti hipotesa dapat diterima

## 5.8 Uji T ( T test)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta mengetahui variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan SPSS, maka dapat diketahui hasil analisis koefisien regresi seperti tabel di bawah ini :

**Tabel V.36 : Koefisien Regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.**

Variabel	Beta	T.hitung	T. tabel	Sig.
Sosial ( $X_1$ )	0,076	2,472	2,010	0,016
<i>Affect</i> (perasaan individu) ( $X_2$ )	0,662	10,834	2,010	0,000
Kesesuaian Tugas ( $X_3$ )	0,179	3,718	2,010	0,000
Konsekuensi Jangka Panjang ( $X_4$ )	0,084	4,230	2,010	0,000
Pemanfaatan TI ( $X_5$ )	0,074	2,521	2,010	0,014
Kompleksitas ( $X_6$ )	0,073	2,699	2,010	0,009

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Uji T dilakukan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel pada tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 49$  pada tabel diperoleh nilai T sebesar 2,010. Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial. Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas, maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

#### 1. Sosial ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_1$  sebesar 2,472 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,016 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa adalah  $t_{hitung}$  2,472 yang menunjukkan ada hubungan positif antara factor sosial dengan kinerja karyawan. Artinya apabila factor sosial di tingkatkan ada kecenderungan akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika factor sosial dikurangi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.



## 2. *Affect* (perasaan individu) ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_2$  sebesar 10,834 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa adalah  $t_{hitung}$  10,834 yang menunjukkan ada hubungan positif antara *Affect* (perasaan individu) dengan kinerja karyawan. Artinya apabila *Affect* (perasaan individu) di tingkatkan ada kecenderungan akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika *Affect* (perasaan individu) dikurangi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

## 3. Kesesuaian Tugas ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_3$  sebesar 3,718 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa adalah  $t_{hitung}$  3,718 yang menunjukkan ada hubungan positif antara Kesesuaian Tugas dengan kinerja karyawan. Artinya Kesesuaian Tugas di tingkatkan ada kecenderungan akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika Kesesuaian Tugas dikurangi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

## 4. Konsekuensi Jangka Panjang ( $X_4$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_4$  sebesar 4,230 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang

berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa adalah  $t_{hitung} -4,230$  yang menunjukkan ada hubungan positif antara Konsekuensi Jangka Panjang dengan kinerja karyawan. Artinya apabila Konsekuensi Jangka Panjang di tingkatkan ada kecenderungan akan diiringi dengan penurunan kinerja karyawan, sebaliknya jika Konsekuensi Jangka Panjang dikurangi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

#### 5. Pemanfaatan TI ( $X_5$ )

Nilai  $t_{hitung} X_5$  sebesar 2,521 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,014 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa adalah  $t_{hitung} 2,521$  yang menunjukkan ada hubungan positif antara Pemanfaatan TI dengan kinerja karyawan. Artinya apabila Pemanfaatan TI di tingkatkan ada kecenderungan akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika Pemanfaatan TI dikurangi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

#### 6. Kompleksitas ( $X_6$ )

Nilai  $t_{hitung} X_6$  sebesar 2,699 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,009 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa adalah  $t_{hitung}$  2,699 yang menunjukkan ada hubungan positif antara Kompleksitas dengan kinerja karyawan. Artinya apabila Kompleksitas di tingkatkan ada kecenderungan akan diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika Kompleksitas dikurangi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan teori yang ada menurut penelitian saya faktor-faktor pemanfaatan teknologi informasi yang paling berpengaruh adalah variabel kesesuaian tugas ( $X_3$ ) dan variabel konsekuensi jangka panjang ( $X_4$ ) karena :

1. Kesesuaian tugas

Kecocokan tugas dengan teknologi dapat berhubungan dengan lokabilitas data yang berkaitan dengan kemudahan dalam menemukan data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemudahan dalam mengoperasikan sistem dan reliabilitas sistem. Oleh karena itu jika tugas/pekerjaan karyawan sesuai dengan Teknologi Informasi (TI) yang digunakan maka kinerja karyawan secara otomatis dapat meningkat.

2. Konsekuensi jangka panjang

Merupakan manfaat dari penerapan teknologi informasi pada masa depan, seperti peningkatan karir dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting. Dari penjelasan tersebut terlihat jelas bahwa penerapan teknologi informasi bermanfaat bagi karyawan kedepannya untuk meningkatkan

## **BAB VI**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah PT. Pos Indonesia (persero)**

Kantor Pos sudah ada sejak zaman penjajahan, akan tetapi kegiatan pos pada waktu itu masih dikuasai oleh Belanda. Pertama kali kantor pos didirikan di Batavia oleh Gubernur Jendral **GW Baron Van Inhof** pada tanggal 26 Agustus 1746, dengan tujuan untuk mendukung arus komunikasi surat bagi kepentingan kolonial yang ada di Indonesia dengan Belanda dan Negara-negara lainnya.

Pada tahun 1907 pemerintah kolonial Belanda mendirikan "*Pos, Telegraaf dan Telefoon Dienst (jawatan pos)*". setelah proklamasi kemerdekaan jawatan tersebut berhasil direbut oleh Angkatan Muda PTT (AM PTT) dari pemerintah militer Jepang. Dengan peristiwa tersebut gugur sekelompok anggota pemuda AM PTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya jawatan PTT Republik Indonesia. Dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bakti PTT dan yang kemudian menjadi "Hari Bakti Perpostel".

Perusahaan status jawatan PTT terjadi lagi menjadi perusahaan milik Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 240 Tahun 1961. agar diperoleh kebebasan yang lebih luas dalam mengembangkan usaha PN Postel dipecah menjadi dua beban usaha yang berbeda. Masing-masing PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi berdasarkan PP No. 29 Tahun 1965 dan PP No. 30 Tahun 1965.

Dengan dikeluarkannya UU No. 9 Tahun 1965 status badan perusahaan Negara dikelompokkan menjadi 3 (tiga) sttus, yaitu :

- a. Perusahaan Jawatan (PERJAN)
- b. Perusahaan Umum (Perum)
- c. Perusahaan Perseorangan (Persero)

Status PN Pos dan Giro dirubah menjadi Perum Pos dan Giro berdasarkan PP No. 9 Tahun 1978. Status PN Pos dan Giro diubah menjadi PERUM Pos dan Giro berdasarkan PP No. 9 Tahun 1978. Sehubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan dalam iklim usaha, status sebagai PERUM disempurnakan menjadi khususnya menyangkut dengan tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan PP No. 24 Tahun 1984. Menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan, diperlukan penyesuaian status badan usaha yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu mengembangkan pelayanan yang lebih baik. Perusahaan status perum pos dan giro menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) dilaksanakan berdasarkan PP No. 5 Tahun 1995 pada tanggal 25 Juni 1995.

Tujuan perubahan dijelaskan dalam Pasal 5 Ayat 3 sebagai berikut : “ Tujuan perusahaan adalah membangun, mengusahakan dan mengembangkan pelayanan Pos dan Giro dalam arti yang seluas-luasnya, mempertinggi kelancaran hubungan masyarakat guna menjunjung tinggi terlaksananya pembangunan Nasional”.

Adapun tugas pokok PT. Pos Indonesia (persero) antara lain adalah:

- a. Menyelenggarakan pelayanan pos dan giro yang merata diseluruh tanah air guna menjunjung tinggi pembangunan dalam rangka meningkatkan ketahanan nasional dan mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

- b. Dalam rangka pelaksanaan tugas dan Sub I tersebut merencanakan pembangunan dan perluasan sarana pos dan giro agar menjunjung tinggi efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan wawasan nusantara dan pergaulan dunia internasional.

#### 4.2 Logo PT. Pos Indonesia (persero)

Sesudah PN Pos dan Giro berdiri sendiri pada tahun 1968 Perusahaan Negeri Postel mempunyai lambang sendiridan ciri khas yang menunjukkan lambang kepribadiannya berbentuk tiga burung terbang dan huruf PTT diatasnya. Setelah menjadi PT. Pos Indonesia (persero) lambang kemudian berubah menjadi bentuk “Burung Merpati diatas lingkaran bola dunia” yang dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 4.1  
Logo PT. Pos Indonesia (persero)



*Sumber* : PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

Keterangan :

1. Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan luas kedepan , lima bentuk sayap yang berbenruk garis-garis atau kecepatan melambangkan melambangkan PT. Pos Indonesia (persero) menjelaskan misinya yang berdasarkan pancasila dan mengutamakan kecepatan, ketepatan dan kepercayaan.

2. Bola dunia melambangkan PT. Pos Indonesia (persero) sebagai penyelenggara pelayanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup nasional maupun internasional.
3. Huruf Pos Indonesia memberikan arti khas kelas dunia yang akan membawa PT. Pos Indonesia (persero) keabad yang baru.
4. Warna Orange Cemerlang memberikan kesan modern dan dinamis dalam penampilannya.
5. Warna Abu-abu adalah warna dan aman yang mana penampilan kesan modern dalam bisnis *Approach* (pelaksanaan bisnis).

### **1.3 Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (persero)**

Visi dan misi perusahaan merupakan sumber dari segala sistem yang menjadi acuan dari semua nilai, prinsip, etika dan kebijakan manajemen dalam menjalankan bisnisnya. Berdasarkan keyakinan dasar dan nilai dasar yang dianut oleh perusahaan yang dijabarkan dalam bentuk etika bisnis yang mengatur bagaimana hubungan antara perusahaan dengan pihak-pihak yang terkait. Keseluruhan nilai tersebut lambat laun akan memmentuk suatu budaya yang menjadi karakter bagi perusahaan.

Adapun visi dan misi PT. Pos Indonesia (persero) berdasarkan keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (persero) Nomor : KD 17/Dirut/0604 yang telah disesuaikan dengan nilai-nilai transformasi bisnis, yaitu sebagai berikut :

#### **VISI**

Menjadi perusahaan Pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan urama *stakeholders* domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan, yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai 1.

## MISI

Memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah dan individu melalui penyediaan *sistem bisnis* dan *layanan* komunikasi tulis, logistic, transaksi keuangan dan filateli berbagai jejaring terintegrasi, kepercayaan dan kompetitif dipasar domestik dan global.

### 1.4 Produk-Produk PT. Pos Indonesia (persero)

Seperti yang telah kita ketahui sebelumnya, PT. Pos Indonesia (persero) cabang Pekanbaru adalah badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman, diantaranya ; pengiriman berita, pengiriman barang, pengiriman uang dan pelayanan jasa keagenan.

Adapun bentuk-bentuk produk yang ditawarkan oleh PT. Pos Indonesia (persero), adalah sebagai berikut :

a. Surat Pos Biasa (standar)

Layanan pengiriman pesan dan barang secara impresif untuk semua lapisan masyarakat.

b. Surat Pos Kilat Khusus (SKH)

Sarana pengiriman dokumen dan barang domestik yang cepat dengan jaringan teruas.

c. Pos Express

Jasa kurir cepat (*express courier service*)

d. Surat Pos Tercatat

Sarana pengiriman dokumen dan barang dengan aman dan jangkauan terluas.



e. Surat Pos Kilat

Sarana pengiriman pesan dan barang secara *impresif* dengan cepat yang dapat diposkan kapan saja dan dimana saja.

f. Express Post

Layanan pengiriman dokumen dan barang ekspres dengan jangkauan lebih dari 200 negara dengan fasilitas *track* dan *rtace*.

g. EMS

Merupakan layanan premium PT. Pos Indonesia (persero) untuk mengirim dokumen dan barang dagangan keluar negeri. Kiriman ekspres ke-83 negara yang masuk dalam jaringan EMS. Pengiriman maupun penerimaan dapat melakukan pelacakan pengiriman secara elektronik.

h. Paker Pos Internasional

Pelayanan pengiriman barang ke 184 negara, baik Paket Pos Internasional Udara maupun Paker Pos Internasional Laut.

i. Wasel Pos Internasional

Layanan pengiriman uang dari dan ke 14 (Brunai, Hongkong, Iran, Jepang, Korsel, Malaysia, Philipina, Qatar, Singapore, Uni Emirat Arab, Australia, Brazil, Taiwan dan Thailand ) dan dapat dilayani seluruh kantor pos Online Wasel Pos.

j. SOOP (*System Online Payment Point*)

Merupakan cara tercepat, mudah dan praktis dalam melakukan tabungan, pembayaran tagihan telepon, seluler, asuransi, kredit, penerimaan pajak dan isi ulang pulsa seluler.

k. Wasel Pos Standar

Sarana penerimaan uang untuk seluruh Indonesia dengan servis level paling cepat 2 hari (H + 2).

l. Wasel Pos prima

Sarana pengiriman uang untuk seluruh Indonesia dengan servis level H + 0 / H + 1. Produk penerimaan uang cepat sampai, biasanya diantar sampai ke alamat rumah.

m. Wasel Pos Instant (*Remittance*)

Merupakan solusi untuk pengiriman uang anda secara cepat dan aman karena penerima dilengkapi dengan PIN, dapat diambil diseluruh kantor pos dan jaringan.

n. Wasel Pos Berlangganan

Sarana penerimaan uang ntuk tujuan seluruh Indonesia dalam jumlah uang yang tetap dan rutin dan kiriman uang dapat diterima dirumah.

**4.5 Teknologi Sistem Informasi Yang Digunakan pada PT . Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.**

Untuk membantu kelancaran pekerjaan karyawan maka perusahaan menyediakan berbagai macam alat Teknologi Sistem Informasi. Adapun Teknologi Informasi (TI) yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.1 : Teknologi Informasi yang digunakan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.**

No.	Teknologi Informasi	Keterangan
1.	Telepon ( <i>telephone</i> )	Alat telekomunikasi yang dapat mengirimkan suara melalui sinyal listrik dan biasanya digunakan sebagai alat komunikasi jarak jauh.
2.	Komputer ( <i>computer</i> )	Seperangkat alat yang dimotori oleh manusia ( <i>user</i> ) untuk mengolah data-data menjadi informasi yang berguna.
3.	<i>Facsimile</i> ( <i>Fax</i> )	Mesin yang menggunakan proses <i>scan</i> terhadap sebuah halaman hasil cetakan dan mengubahnya menjadi sinyal yang ditransmisikan melalui sebuah saluran telepon menuju ke sebuah mesin penerima <i>fax</i> .
4.	Internet ( <i>Interconnection</i> <i>Networking</i> )	Perangkat elektronik yang dapat dipakai untuk mengolah data dengan perantara sekumpulan program yang mampu memberikan informasi dari hasil pengolahan tersebut.
5.	Email/ E-mail ( <i>Elektronik mail</i> )	Pengiriman surat melalui internet kepada siapa saja yang memiliki <i>account e-mail</i> . Yang mana mulai dari menulis, mengirim, hingga menerima dan dibaca semua ditangani secara <i>elektronis</i> .

Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

### 1.5 Srtuktur Organisasi PT. Pos Indonesia (persero)

Setiap perusahaan yang didirikan sudah pasti mempunyai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang baik, yang mampu menggerakkan secara efektif dan efisien sehingga akhirnya dapat tercapai suatu keseimbangan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Jadi, organisasi merupakan kumpulan atas dasar kerjasama untuk mencapai tujuan utama atas dasar pembagian kerja, tugas dan wewenang. Berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada kepemimpinan dan pejabat-pejabat yang duduk dalam organisasi tersebut.

Dalam keputusan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi No. 17 atau 022/MPTT/1984 Tanggal 14 Februari 1984 tentang organisasi dan ketatausahaan PT. Pos Indonesia (persero) diatur hal-hal sebagai berikut :

- a. Kedudukan tugas pokok dan susunan organisasi
- b. Pimpinan perusahaan dan uraian tugas dan fungsi masing-masing direktorat
- c. Tata kerja direktorat dan non-direktorat salah satu organisasi yang ada dibawahnya.

Organisasi perusahaan disusun kedalam tiga lingkaran atau tingkatan, susunan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

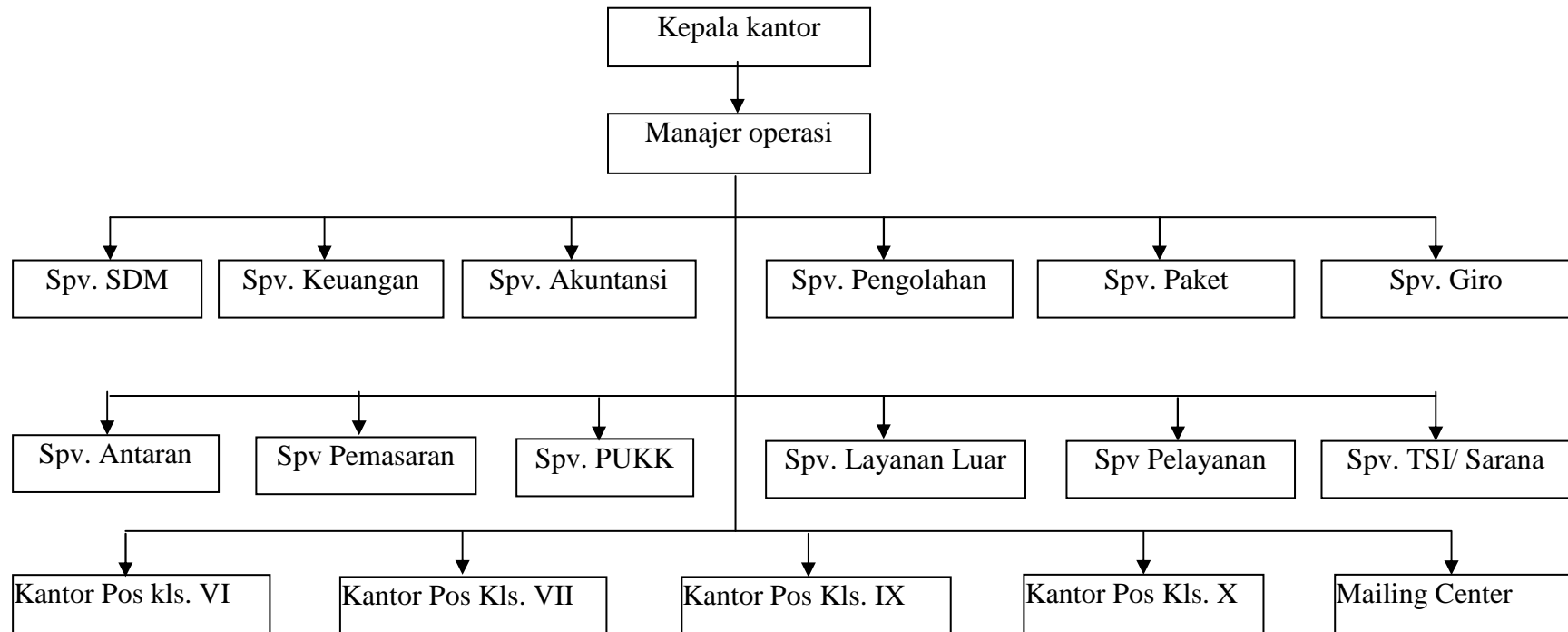
- a. Tingkat pusat, organisasi tingkat pusat terdiri dari :
  1. Pimpinan
  2. Birokrat operasi
  3. Birokrat personalia
  4. Birokrat keuangan
  5. Birokrat perlengkapan dan pengembangan
  6. Inspektorat
  7. Pusat perencanaan dan penelitian
  8. Pusat penelitian dan pembangunan.
- b. Tingkat daerah
- c. Tingkat unit pelaksanaan teknis

Yang dimaksud dengan pimpinan disini adalah direksi PT. Pos Indonesia (persero) sebagai kesatuan yang terdiri dari :

- a. Direktur urama sebagai ketua
- b. Direktur operasi sebagai anggota
- c. Direktur keuangan sebagai anggota
- d. Direktur perlengkapan dan pembangaunan sebagai anggota.

Untuk dapat lebih jelasnya mengenai struktur organisasi PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru, maka dibawah ini akan diuraikan gambar struktur organisasinya yaitu sebagai berikut :

Gambar 4.2  
Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru 28000



Sumber : PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

## **1.6 Uraian Tugas dan Wewenang pada PT. Pos Indonesia (persero).**

1. Kepala Kantor
  - a. Mengawasi kelancaran dinas semua bagian.
  - b. Mempertanggungjawabkan kinerja perusahaan kepada kanwil II Pos Padang.
  - c. Mengkoordinasi kesalahan operasional antara bagian.
2. Manajer Operasi
  - a. Mengawasi kelancaran dinas semua bagian.
  - b. Memberi izin cuti bawahan dibawah manajer.
  - c. Membuat pengeluaran eksploitasi rutin.
  - d. Mengatur mutasi kerja dibawah pegawai.
  - e. Mengkoordinasi keselarasan operasional antar bawahan.
  - f. Memberikan masukan tentang hal-hal yang bersifat strategis kepada kepala kantor.
  - g. Mewakili kepala kantor pada saat kepala kantor tidak ada ditempat.
  - h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala kantor.
3. Supervisor SDM dan Administrasi
  - a. Mengkoordinir tugas masing-masing staff.
  - b. Menerima, membuka dan mengadministrasikan surat-surat dinas yang diterima.
  - c. Membuat konsep surat dan menyelesaikannya.
  - d. Menandatangani surat sepanjang tidak perlu ditandatangani oleh kepala kantor.

- e. Menerima naskah-naskah sebelum diajukan kepada kepala kantor untuk ditandatangani.
  - f. Menghimpun naskah peraturan, intruksi, surat keputusan, surat edaran dan sebagainya sesuai dengan jenis dan bidang pelayanan yang bertalian.
  - g. Mempersiapkan laporan berkala bidang administrasi dan kepegawaian.
  - h. Menyusun dan mengadministrasikan buku-buku perpustakaan kantor.
  - i. Membuat modul dan melaporkannya setiap akhir tahun.
  - j. Mengadakan, mencatat dan mempertanggungjawabkan kebutuhan alat tulis menulis disemua bagian.
  - k. Menerima dan melayani tamu sepanjang tidak menghadapi kepala kantor.
  - l. Mempersiapkan dan mengkoordinasikan acara-acara kedinasan.
  - m. Mengawasi pengisian daftar hadir pegawai.
  - n. Mengawasi penyelesaian surat-menyurat.
  - o. Mengawasi arsip surat menyurat dan menyelesaikannya dikantor lain dan menanyakan kembali dalam waktu yang layak belum ada tanggapan.
  - p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan kepala kantor.
4. Supervisor Keuangan
- a. Mengkoordinasi kelancaran tugas masing-masing staf.
  - b. Memberikan panjar harian kepada kasir.
  - c. Memberikan panjar dan kata agrarian kepada loket dan pemegang panjar antar.
  - d. Mengawasi transaksi uang dan bank melalui analisa kas serta saldo rekening bank melalui buku Bantu bank.
  - e. Melakukan pelimpahan dan pembebanan kepada rekening direktur keuangan.
  - f. Mengawasi batas maksimal penahanan uang.

- g. Mengawasi kuitansi potongan pensiunan dari bank mitra.
  - h. Melakukan rekonsiliasi saldo surplus/minus tabungan Batara.
  - i. Mengawasi pelayanan loket filateli.
  - j. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan kepala kantor.
5. Supervisor Akuntansi
- a. Mengkoordinasi kelancaran tugas masing-masing staff.
  - b. Memeriksa dan mengawasi kebenaran pembukuan transaksi keuangan yang terdapat pada buku kas harian.
  - c. Membukukan transaksi yang terdapat pada buku kas harian ke jurnal kas mutasi berdasarkan rekeningnya.
  - d. Membukukan transaksi yang terdapat pada BKH ke jurnal transaksi lainnya yang meliputi; jurnal mutasi terima 1 dan 2, jurnal mutasi kiriman 1 dan 2, jurnal penyesuaian mutasi 1, 2 dan 3, jurnal transaksi antara kantor dan 2 serta jurnal umumnya.
  - e. Membuat daftar pembantu penerimaan dan pengeluaran kas yang terdiri dari :
    - a) Daftar pendapatan penjualan benda pos, surat pos peka waktu dan surat pos non-peka waktu
    - b) Daftar penjualan bea giro pos
    - c) Daftar penjualan usaha lainnya
    - d) Daftar penjualan non-usaha
  - f. membantu pelimpahan dan pembebanan kepada rekening direktur keuangan pos Bandung.
  - g. membantu rekapitulasi buku besar.



- h. membantu penjelasan saldo akhir (PSA) 1 dan 2.
  - i. membantu laporan realisasi pendapatan dan biaya setiap bulan.
  - j. membantu buku Bantu pengawasan hutang piutang perusahaan.
  - k. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala kantor.
6. Supervisor Pengelolaan Pos
- a. Mengkoordinir kelancaran tugas masing-masing staff.
  - b. Menyusun jadwal pengiriman dan penerimaan pos.
  - c. Memeriksa, menerima dan mengadministrasikan pos yang diterima.
  - d. Membubukkan , mencocokkan dan mengadministrasikan isi kantong pos dan menandatangani daftar pengantaran yang bertalian.
  - e. Membubuhkan , mencocokkan dan mengadministrasikan isi kantong pos dan menandatangani daftar penerimaan yang bertalian.
  - f. Menyerahkan kantong pos KH (kilat khusus), r (kiriman tercatat), PP (paket pos), giro dan resime sebagian yang bertalian.
  - g. Melakukan pengawasan terhadap angkat bis surat, pemerangkoan, penerimaan surat pos, perlakuan khusus dan perangko berlangganan.
  - h. Mengawasi pergantian jam pada cap tanggal melalui registrasi cap tanggal.
  - i. Mengawasi dan memeriksa kebenaran penyortiran surat-surat.
  - j. Mengawasi pembuaran r6 (bukti penerimaan pos yang dibawa sopir), r7 (bentuk r6 yang baru), av7 (bukti pengiriman lewat udara), c12, c8 (c12 dan c8 merupakan bukti pengiriman) dan pengadministrasian.
  - k. Membuat neraca pengiriman dan penerimaan pos beserta kelengkapannya.
  - l. Menyusun dan mengawasi kerja sopir.

- m. Mengawasi kelancaran dan keamanan pemerosotan kantong pos baik didalam maupun diluar kantor terminal, pelabuhan laut dan air port.
  - n. Membuat dan menyelesaikan surat menyurat bidang lalu lintas.
  - o. Mengawasi kebersihan dan keamanan kantor.
  - p. Menyimpan dan menjaga keamanan barang-barang, register dan tromol yang diserahkan oleh petugas loket PKK, PKD, KP X.
  - q. Mengawasi penggunaan kendaraan kantor.
  - r. Membuat laporan penggunaan kode pos dan volume angkutan pos.
  - s. Menyelesaikan permasalahan yang terjadi dibidang lalu lintas pos.
  - t. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala kantor.
7. Supervisor Pengawasan Giro
- a. Mengkoordinasikan kelancaran tugas masing-masing staff.
  - b. Membuat cek pos atau giro yang telah didebitir.
  - c. Memeriksa neraca regu dan membuat neraca gabungan.
  - d. Mengawasi dan memeriksa ujian saldo mingguan dan mengirimkan laporan.
  - e. Membuat dan mengirimkan laporan.
  - f. Membuat dan mengirimkan laporan bulanan.
8. Supervisor Antaran
- a. Mengkoordinasi kelancaran tugas masing-masing staff.
  - b. Memeriksa daftar hadir (Peg 18).
  - c. Daftar laporan 110.
  - d. Melaksanakan pengawasan laporan seperti : N 13, pemeriksaan jalan antaran, pemeriksaan atas pengantar.
  - e. Memeriksa, mencatat WP pada N 15 dan N 21 pengantar.

- f. Memeriksa pertanyaan-pertanyaan yang bertalian dengan antaran.
  - g. Mengawasi penggunaan kotak pos dan perluasan biaya.
  - h. Mencatat perubahan alamat dan memberitahukannya kepada petugas yang bersangkutan.
  - i. Memberikan panjar pembayaran WP kepada pengantar dan mengawasi WP yang sudah dibayarkan serta penyetoran kembali sisa panjar.
  - j. Menyetor sisa uang panjar pembayaran WP kepada supervisor pengolahan pos WP yang sudah dibayarkan kepada loket WP sore.
  - k. Mengawasi berita terima surat pos yang sudah diantar dan mengarsipkannya.
  - l. Mengatur pembagian tugas pengantar pos.
  - m. Mengawasi pengiriman surat retoeu dan surat Bantu.
  - n. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan Kepala Kantor.
9. Supervisor Antaran II
- a. Mengkoordinasi kelancaran tugas masing-masing staff.
  - b. Bertindak selaku manajer sore.
  - c. Menyelesaikan pembukuan secara SKH, Ptas, EMS dan Ratron.
  - d. Mengawasi antaran pos sore hari.
  - e. Membuat wesel pos elektronik sore.
  - f. Menyimpan sisa antaran dan perlengkapan setelah petugas selesai menyelesaikan tugasnya.
  - g. Membantu membukukan wesel pos pada N 21 pengantar.
  - h. Merangkap sebagai manajer pelayanan sore.
  - i. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Kantor.
10. Supervisor Pemasaran

- a. Mengkoordinasikan kelancaran tugas masing-masing staff.
  - b. Mencari peluang pasar.
  - c. Mengunjungi pelanggan untuk pembinaan.
  - d. Melunasan bea pengiriman surat dan fasilitas kredit.
  - e. Memproses kerjasama kiriman pos dengan perlakuan khusus.
  - f. Membantu penjualan silateli oleh Pembina filateli.
  - g. Membuar laporan calon pelanggan yang dikunjungi.
  - h. Membuat laporan pelaksanaan program aksi.
  - i. Membantu perkembangan filateli.
  - j. Mengunjungi sekolah-sekolah untuk mengadakan pembinaan calon-calon filateli.
  - k. Membuar laporan penataran calon filateli oleh Pembina filatelis.
  - l. Membuat laporan target pendapatan dan jumlah filatelis.
  - m. Memproses izin pembukuan dipo BPM.
  - n. Memproses izin pembukuan pos sekolah.
  - o. Membuat laporan jumlah dipo BPM.
  - p. Membuat laporan jumlah pos sekolah.
  - q. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Kantor.
11. Supervisor Layanan Luar (Komunikasi)
- a. Melayani semua komunikasi baik dari pihak intern maupun pihak ekstern perusahaan.
  - b. Menghimpun, menganalisa data pelanggan perjenis layanan yang ditawarkan.

## 12. Supervisor Sarana

- a. Mengkoordinasi kelancaran tugas masing-masing staff
- b. Membantu laporan kilat KBM dinas
- c. Membuat laporan bulanan pertengahan pengeluaran KBM dinas
- d. Mengawasi penggunaan Dapelda dan membuat laporan penggunaannya
- e. Mrmbuat laporan penggunaan barang inventaris
- f. Mengajukan permintaan barang pemakaian dan inventaris dengan per- 8
- g. Mempertanggungjawabkan pada per 75 barang-barang yang diterima dengan per 9, per 26 dan per 28
- h. Mengirim barangbarang unruk konter lain.
- i. Menyelesaikan surat menyurat dan NDDP yang berhubungan dangan sarana.
- j. Membuat surat perjanjian sewa-menyewa kantor.
- k. Menyusun dan menyelesaikan PBB Kantor.
- l. Melaksanakan perbaikan dan memelihara gedung yang rusak.
- m. Membuat per 75, per 74 dan buku bantu.

## 13. Bagian Urusan Kepegawaian

- a. Membuat program (peg 17), mencatat dan memasukkan peg 12 naskah-naskah pegawai yang bertalian.
- b. Menelesaikan retitusi pengobatan pegawai.
- c. Membuat dan menyelesaikan DOP atau SPJ pegawai yang datang maupun pegawai yang berangkat serta DOP atau SPJ lainnya.
- d. Membuat daftar Suspeg dan Isuspeg yang mengirimkannya.
- e. Mengerjakan laporan obat, dokter atau KB dan piagam penghargaan untuk pegawai dll.

- f. Menerima, menyimpan dan mengadministrasikan naskah kepegawaian.
- g. Mengisi perhitungan pajak kug 12 setiap bulan dan menyelesaikan penyetoran atau laporan SPT/PPH pasal 21 akhir tahun.
- h. Tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikkan oleh manajer SDM-ADM atau Kepala Kantor.

#### 14. Uraian tugas Urusan Gaji

- a. Membuar, mengadministrasikan dan menyebarkan gaji pensiun dan pembayaran-pembayaran lainnya yang bertalian dengan urusan gaji.
- b. Mengirim gaji dan pembayaran lainnya untuk pegawai.
- c. Memeriksa kuitansi pembayaran di KPP/KPTB yang telah dikembalikan.
- d. Membuat tunjangan loket dan membayarkannya.
- e. Mengirimkan naskah pembayaran yang bertalian dan penghasilan pegawai serta lampiran Kawailpos dan menunggu bila ada permasalahan.
- f. Membuar, mengadministrasikan dan membayarkan pajak-pajak penghasilan pegawai atau SPP tahunan.
- g. Menyimpan naskah-naskah yang bertalian dengan gaji dan penghasilan pegawai lainnya.
- h. Mengerjakan tugas-tugas lainnya yang dibebankan oleh atasan dengan penuh tanggungjawab.

#### 15. Uraian Tugas Tiket Administrasi

- a. Mengambil surat-surat masuk kebagian ekspedisi sesering mungkin.
- b. Mengetik surat intruksi dinas yang sudah dikonsep oleh KAKP/WKP dan para manajer.
- c. Menyortir dan mengirimkan surat keluar negeri.

- d. Mengirim surat yang harus dikirimkan dan dilampirkan lampiran yang diperlukan.
- e. Membantu membuat atau menghitung pajak pegawai dan menghitung Kug 12.
- f. Mengerjakan tugas-ugas lainnya yang dibebankan oleh atasan dengan penuh tanggungjawab.

#### 16. Supervisor Pos Peka Waktu

- a. Mengkoordinasi kelancaran tugas masing-masing staff.
- b. Menangani hal yang berkaitan dengan kiriman pos kilat khusus, pengaduan atau komplain, penyediaan sarana pendukung lainnya, mulai dari loket sampai dengan puri Kh.
- c. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Kantor.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan pada BAB terdahulu, serta berdasarkan model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menarik kesimpulan diantaranya:

- a. Secara total faktor teknologi sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru. Kesimpulan ini didukung kebenarannya dari hasil analisis yang membuktikan bahwa  $f\text{-hitung} = 55,783 > f\text{-tabel} = 2,39$ .
- b. Pengaruh masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan dengan uji-t dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  secara berurutan adalah :

##### **b.1 Faktor Sosial ( $X_1$ )**

Nilai  $t_{\text{hitung}} X_1$  sebesar 2,472 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,010. Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,016 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **b.2 Affect (perasaan individu) ( $X_2$ )**

Nilai  $t_{\text{hitung}} X_2$  sebesar 10,834 dan nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,010. Karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



### b.3 Kesesuaian Tugas ( $X_3$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_3$  sebesar 3,718 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b.4 Konsekuensi Jangka Panjang ( $X_4$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_4$  sebesar 4,230 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b.5 Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI ( $X_5$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_5$  sebesar 2,521 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,014 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b.6 Kompleksitas ( $X_6$ )

Nilai  $t_{hitung}$   $X_6$  sebesar 2,699 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,010. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Keputusan ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,009 yang berarti bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Dari seluruh variabel bebas yang diteliti, ternyata variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.

Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru adalah variabel *Affect* (perasaan individu). Kesimpulan ini teruji kebenarannya didasarkan pada hasil analisis statistic dengan menggunakan uji-t dimana  $t_{hitung} = 10,834 > t_{tabel} = 2,010$  dengan signifikan 0,000.

## 6.2. Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan-kesimpulan yang diambil berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat dilakukan dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Saran-saran tersebut adalah :

- a. Dengan diketahuinya bahwa faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru adalah variabel *Affect* (perasaan individu), maka perusahaan harus melihat hal ini sebagai suatu cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya. Agar pemanfaatan teknologi dapat berjalan dengan efektif dan efisien diperlukan tenaga kerja yang yang memenuhi standar kebutuhan. Sehingga teknologi yang ada pada perusahaan benar-benar mampu mengoptimalkan kinerja para karyawan.
- b. Variabel faktor sosial juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru sehingga dalam hal ini perusahaan di tuntut agar dapat menumbuhkan sikap kesosialan karyawan sehingga dapat saling membantu antar karyawan agar terciptanya kinerja yang optimal antar karyawan

- c. Variabel Kesusaian tugas disini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disini perusahaan di tuntut agar mampu menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat berkerja secara optimal.
- d. Variabel konsekuensi jangka panjang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disini perusahaan harus dapat menentukan konsekuensi jangka panjang pemanfaatan TI, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
- e. Variabel Pemanfaatan TI juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disini perusahaan di anjurkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan sehingga pemanfaatan teknologi betul-betul sesuai dengan yang di butuhkan oleh perusahaan
- f. Variabel kompleksitas juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disini perusahaan di anjurkan dapat memberikan teknologi yang komplet sehingga karyawan dapat berkerja secara maksimal bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

<http://tulus.web.id/?p=61,jum'at-17.39wib,pekanbaru:23-oktober-2009SS>

Aji, Supriono. *“Pengantar Teknologi Informasi”*. Salemba Infotik, Semarang: 2005

Arikunto, Suharsimi. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Edisi revisi V, PT. Rineka Cipta, Jakarta: 2002

Daft, L. Richard. *“Manajemen”*, Ed 6 jilid 2, Salemba empat, Jakarta : 2006

Daryl, Koehn. *“The Nature of and Conditions for Online Trust”*. Journal of Business Ethics. Dordrecht: Vol.43.2004

Dinar. *“Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual, Studi Kasus Universitas Islam Indonesia”*. Skripsi, FE UII. 2006

Hasibuan, Malayu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, Jakarta: 1999

Indrawan, Rully. *“Manajemen Koperasi”*. Unpas, Bandung : 2000

Irwansyah. *“Evaluasi Pemakai Atas Kecocokan Tugas Teknologi yang Mempengaruhi Kinerja Individu”*. Thesis, Universitas Gadjah Mada: 2003

Jumaili, Salman. *“Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual”*. SNA VIII, September. Solo: 2005

Kadir, Abdul dan Terra CH Triwahyuni. *“Pengenalan Teknologi Informasi”*. Andi Offset, Yogyakarta: 2005

Kasmir. *“Manajemen Perbankan”*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2000

Kurniawan, Adi. *“Peranan Badan Permusyawarahan Desa (BPD) Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Desa di Desa Pongkar Kecamatan Tebing Kabupaten Karimun”*. UIN SUSKA, Pekanbaru :2009

Kurniawan, Wiharsono. *“Jaringan Komputer”*. CV. Andi Offset, Yogyakarta: 2007

Mangkunegara, Anwar Prabu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung : 2004

O'Brien, James A. *“Pengantar teknologi sistem informasi perspektif Bisnis dan Manajerial”*. Salemba Empat, Jakarta: 2006

- Pabundu, Tika. *“Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan”* . PT. Bumi Aksara, Jakarta: 2006
- Scott M. George. *“Prinsip-Prinsip Manajemen”*, diterjemahkan oleh Achmad Nasir Budiman, Ed. 1 Cet 8, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta : 2004
- Sugiyono. *“Statistika untuk penelitian”*. Cet-8. Alfabeta, Bandung: 2005
- Tjhai, Fung Jin. *“Analisis faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi Informasi dan pengaruh pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja Akuntan Publik”* Jurnal Bisnis dan Akuntansi. 5(1); 1-26. 2003
- Umar, Husein. *“Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen”*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: 2003
- Wahyudi, Cahyono. *“Bahan Ajar Pengetahuan Dasar Teknologi”*. PT. Rineka Cipta, Jakarta: 2003

## ANGKET PENELITIAN

A. Judul penelitian :

***“Analisis Faktor-faktor Teknologi Sistem Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawasn pada PT. Pos Indonesia”. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru”***

B. Petunjuk Pengisian Formulir

1. Angket ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, tidak ada pengaruh terhadap saudara/i.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan dan kondisi yang ada.
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

C. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Pendidikan terakhir : .....

Keterangan :

- |     |                       |        |
|-----|-----------------------|--------|
| SS  | : Sangat Setuju       | skor 5 |
| S   | : Setuju              | skor 4 |
| R   | : Ragu-Ragu           | skor 3 |
| TS  | : Tidak Setuju        | skor 2 |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | skor 1 |

**DAFTAR PERNYATAN :**

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>					
1. Setujukah saudara bahwa saudara mampu menyelesaikan tugas dengan baik setelah penggunaan TI					
2. Setujukah saudara bahwa saat ini <i>efektivitas</i> dan <i>produktivitas</i> kinerja sudah dapat ditingkatkan.					
3. Setujukah saudara bahwa setelah menggunakan TI dalam tugas saudara merasa lebih produktif.					

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Faktor Sosial (X<sub>1</sub>)</b>					
1. Setujukah saudara bahwa rekan kerja saudara sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan.					
2. Setujukah saudara bahwa atasan saudara sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan.					
3. Setujukah saudara bahwa Organisasi atau perusahaan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan TI dalam melaksanakan pekerjaan.					

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Affect (perasaan individu) (X<sub>2</sub>)</b>					
1. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI menyenangkan bagi saudara					
2. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI memudahkan penyelesaian pekerjaan saudara					
3. Setujukah saudara bahwa TI dapat menghemat waktu saudara dalam menyelesaikan tugas.					

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Kesesuaian Tugas (X<sub>3</sub>)</b>					
1. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI sudah sesuai dengan kebutuhan tugas saudara.					
2. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI dapat membantu saudara menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI memberikan kemudahan pada saudara dalam menemukan data.					

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Konsekuensi Jangka Panjang (X<sub>4</sub>)</b>					
1. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI akan meningkatkan keuntungan (output) dimasa yang akan datang.					
2. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara dalam peningkatan karir dimasa yang akan datang.					
3. Setujukah saudara bahwa pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.					

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI (X<sub>5</sub>)</b>					
1. Setujukah saudara bahwa banyaknya computer yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan karyawan yang ada.					
2. Setujukah saudara bahwa jumlah <i>printer</i> yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
3. Setujukah saudara bahwa penggunaan <i>internet</i> telah melancarkan <i>fleksibilitas</i> pemanfaatan TI.					



Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<b>Kompleksitas (X<sub>6</sub>)</b>					
1. Setujukah saudara bahwa inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara mengerti.					
2. Setujukah saudara bahwa inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara gunakan.					
3. Setujukah saudara bahwa inovasi-inovasi sistem TI memudahkan saudara dalam mengolah data.					

Hormat saya

Peneliti,

**Frimadona.Z**

## Lampiran

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor Sosial, <i>Affect</i> (perasaan individu), Kesesuaian Tugas, Konsekuensi Jangka Panjang, Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI, Kompleksitas <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.781	.59910	1.457

a. Predictors: (Constant), Faktor Sosial, *Affect* (perasaan individu), Kesesuaian Tugas, Konsekuensi Jangka Panjang, Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI, Kompleksitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.107	5	20.021	55.783	.000 <sup>a</sup>
	Residual	25.842	72	.359		
	Total	125.949	77			

a. Predictors: (Constant), Faktor Sosial, *Affect* (perasaan individu), Kesesuaian Tugas, Konsekuensi Jangka Panjang, Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI, Kompleksitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

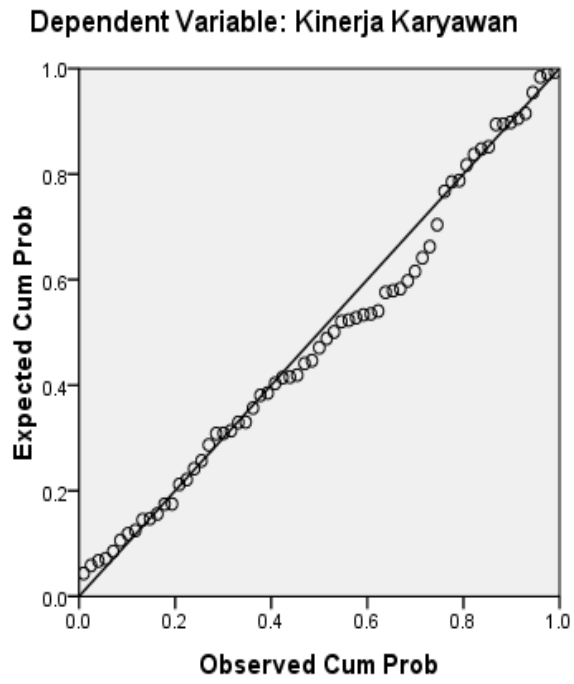
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.403	1.398		3.866	.000		
	Faktor Sosial	.076	.031	.138	2.472	.016	.915	1.093

<i>Affect</i> (perasaan individu),	.662	.061	.670	10.834	.000	.744	1.343
Kesesuaian Tugas	.179	.048	.226	3.718	.000	.774	1.292
Konsekuensi Jangka Panjang	.084	.020	.233	4.230	.000	.935	1.069
Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI	.074	.029	.152	2.521	.014	.846	1.182
Kompleksitas	.073	.027	.155	2.699	.009	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



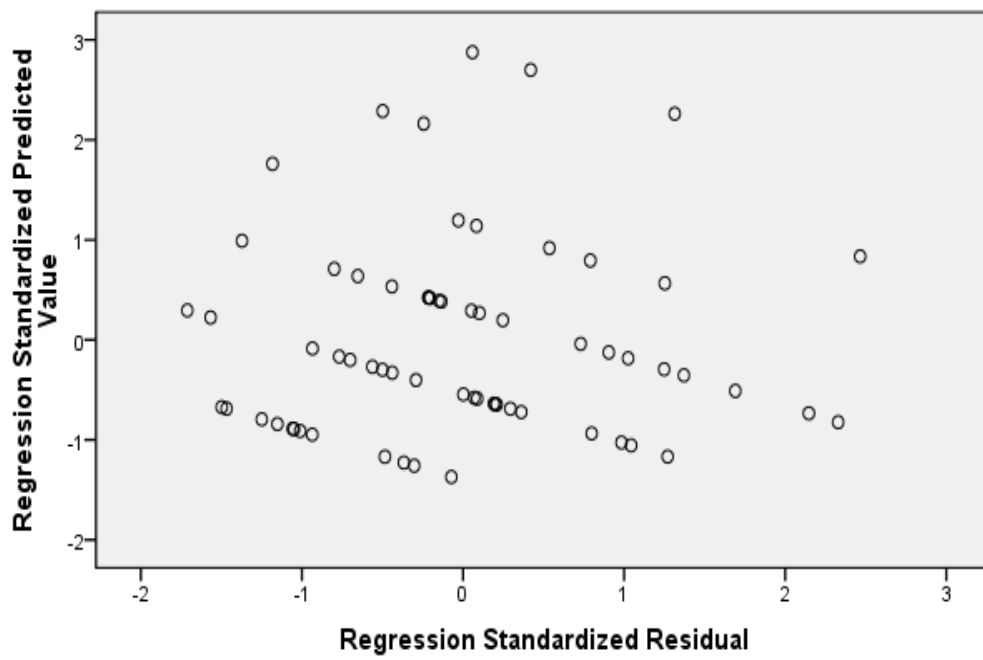
C

harts

s

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**Tabel r Untuk  $\alpha$  0,05 dan Uji Satu Sisi**

Df	R
1	0,915
2	0,800
3	0,6870
4	0,6084
5	0,5509
6	0,5067
7	0,4716
8	0,4428
9	0,4187
10	0,3981
11	0,3802
12	0,3646
13	0,3507
14	0,3383
15	0,3271
16	0,3170
17	0,3077
18	0,2992
19	0,2914
20	0,2841
21	0,2774
22	0,2711
23	0,2653
24	0,2598
25	0,2546
26	0,2497
27	0,2451
28	0,2407
29	0,2366
30	0,2327
40	0,2018
<b>50</b>	<b>0,1806</b>
60	0,1650
70	0,1528
80	0,1430
90	0,1348
100	0,1279
130	0,1123
160	0,1012
200	0,0905

## Reliability Kinerja Karyawan (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.749	.749	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan 1	4.49	.505	53
Kinerja Karyawan2	4.51	.505	53
Kinerja Karyawan3	4.45	.503	53

### Inter-Item Correlation Matrix

	Kinerja Karyawan 1	Kinerja Karyawan2	Kinerja Karyawan3
Kinerja Karyawan 1	1.000	.585	.396
Kinerja Karyawan2	.585	1.000	.514
Kinerja Karyawan3	.396	.514	1.000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan 1	8.96	.768	.564	.355	.679
Kinerja Karyawan2	<b>8.94</b>	.708	.658	.437	.568
Kinerja Karyawan3	9.00	.808	.511	.278	.739



## Reliability Faktor Sosial (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	
	Items	N of Items
.674	.677	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Faktor Sosial1	4.38	.489	53
Faktor Sosial2	4.60	.494	53
Faktor Sosial3	4.72	.455	53

### Inter-Item Correlation Matrix

	Faktor Sosial1	Faktor Sosial2	Faktor Sosial3
Faktor Sosial1	1.000	.312	.403
Faktor Sosial2	.312	1.000	.519
Faktor Sosial3	.403	.519	1.000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Faktor Sosial1	9.32	<b>.684</b>	.408	.177	.682
Faktor Sosial2	9.09	.626	.491	.282	.573
Faktor Sosial3	8.98	.634	.569	.333	.476

## Reliability Affect (perasaan individu) (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.802	.803	2

	Mean	Std. Deviation	N
Affect (perasaan individu) 1	4.19	.652	53
Affect (perasaan individu)2	4.34	.618	53
Affect (perasaan individu)3	4.36	.591	53

### Inter-Item Correlation Matrix

	Affect (perasaan individu) 1	Affect (perasaan individu)2	Affect (perasaan individu)3
Affect (perasaan individu)1	1.000	.601	.519
Affect (perasaan individu)2	.601	1.000	.607
Affect (perasaan individu)3	.519	.607	1.000

### Item-Total Statistics

<sup>1</sup>	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Affect (perasaan individu)1	8.70	1.176	.626	.399	.755
Affect (perasaan individu)2	8.55	1.176	.693	.480	.681
Affect (perasaan individu)3	8.53	1.292	.628	.406	.750

## Reliability Kesesuaian Tugas (X3)

### Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	
Cronbach's Alpha	Based on Items	N of Items
.808	.808	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kesesuaian Tugas 1	4.60	.494	53
Kesesuaian Tugas2	4.49	.505	53
Kesesuaian Tugas3	4.49	.505	53

### Inter-Item Correlation Matrix

	Kesesuaian Tugas1	Kesesuaian Tugas2	Kesesuaian Tugas3
Kesesuaian Tugas1	1.000	.563	.563
Kesesuaian Tugas2	.563	1.000	.623
Kesesuaian Tugas3	.563	.623	1.000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesesuaian Tugas1	8.98	.827	.626	.391	.767
Kesesuaian Tugas2	9.09	.779	.671	.454	.721
Kesesuaian Tugas3	9.09	.779	.671	.454	.721

## Reliability Konsekuensi Jangka Panjang (X4)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.791	.792	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Konsekuensi Jangka Panjang1	4.42	.497	53
Konsekuensi Jangka Panjang2	4.36	.558	53
Konsekuensi Jangka Panjang3	4.45	.503	53

### Inter-Item Correlation Matrix

	Konsekuensi Jangka Panjang1	Konsekuensi Jangka Panjang2	Konsekuensi Jangka Panjang3
Konsekuensi Jangka Panjang1	1.000	.631	.541
Konsekuensi Jangka Panjang2	.631	1.000	.507
Konsekuensi Jangka Panjang3	.541	.507	1.000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Konsekuensi Jangka Panjang1	8.81	.848	.678	.464	.671
Konsekuensi Jangka Panjang2	8.87	.771	.648	.437	.762
Konsekuensi Jangka Panjang3	8.77	.909	.579	.339	.771

## Reliability Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan TI (X5)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.677	.700	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T11	4.43	.821	53
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T12	4.26	.944	53
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T13	3.66	1.126	53

### Inter-Item Correlation Matrix

	Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T11	Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T12	Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T13
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T11	1.000	.669	.267
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T12	.669	1.000	.376
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T13	.267	.376	1.000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T11	7.92	2.956	.542	.447	<b>.540</b>
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T12	<b>8.09</b>	2.433	.623	<b>.489</b>	.405
Kondisi yang memfasiiitasi Pemanfaatan T13	8.70	2.599	.356	.142	.797

## Reliability Kompleksitas (X6)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.889	.888	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompleksitas 1	4.58	1.064	53
Kompleksitas2	4.11	1.121	53
Kompleksitas3	4.08	1.107	53

### Inter-Item Correlation Matrix

	Kompleksitas1	Kompleksitas2	Kompleksitas3
Kompleksitas 1	1.000	.605	.615
Kompleksitas2	.605	1.000	.954
Kompleksitas3	.615	.954	1.000

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompleksitas1	8.19	4.848	.617	.382	.977
Kompleksitas2	8.66	3.806	.871	.911	.761
Kompleksitas3	8.70	3.830	.881	.913	.753



PT POS INDONESIA (PERSERO)  
KANTOR POS PEKANBARU 28000

Jalan Jend. Sudirman 229 Pekanbaru 28111

Telp (0761) 31660 Fax (0761) 47748

Email : [280kcp@posindonesia.co.id](mailto:280kcp@posindonesia.co.id)

---

## **SURAT KETERANGAN**

No. 2515 / GA / 0709

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Noma : A K M A L

Jabatan : Supervisor 5DM

Dengan ini menerangkan :

Noma : PRIMA DON A.Z

NIM : 10471025890

Program Studi : S-I Manajemen Universitas Islam  
Negeri Riau

Benar name di atas telah mengadakan penelitian yang diperlukan untuk penyusunan skripsi di PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru.

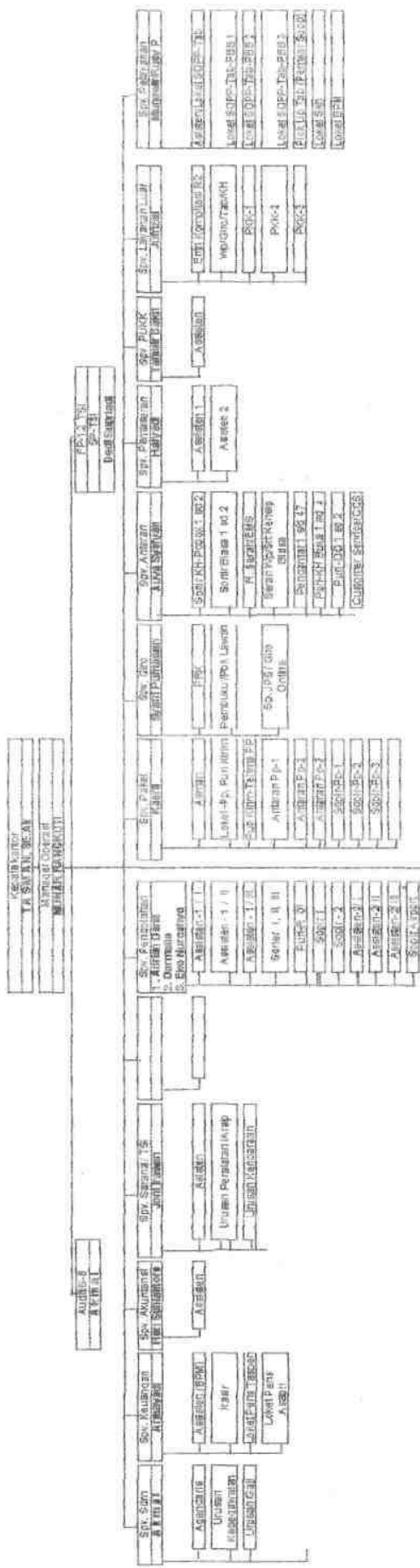
bemikian Surat Keterangan ini dibuat *dengan* sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Juli 2009

a.n. Kepala Kantor Pos,  
Supervisor SDM,

  
KANTOR POS  
POS INDONESIA  
PEKANBARU  
AKMAL  
Nippos 970324649

STRUKTUR ORGANISASI PT. POS INDONESIA ( PERSERO ) PEKANBARU 28000



**Departemen Operasional**

- 1. Kepala Bidang Operasional
- 2. Kepala Subbidang Operasional
- 3. Kepala Subbidang Operasional
- 4. Kepala Subbidang Operasional
- 5. Kepala Subbidang Operasional
- 6. Kepala Subbidang Operasional
- 7. Kepala Subbidang Operasional
- 8. Kepala Subbidang Operasional
- 9. Kepala Subbidang Operasional
- 10. Kepala Subbidang Operasional
- 11. Kepala Subbidang Operasional
- 12. Kepala Subbidang Operasional
- 13. Kepala Subbidang Operasional
- 14. Kepala Subbidang Operasional
- 15. Kepala Subbidang Operasional
- 16. Kepala Subbidang Operasional
- 17. Kepala Subbidang Operasional
- 18. Kepala Subbidang Operasional
- 19. Kepala Subbidang Operasional
- 20. Kepala Subbidang Operasional
- 21. Kepala Subbidang Operasional
- 22. Kepala Subbidang Operasional
- 23. Kepala Subbidang Operasional
- 24. Kepala Subbidang Operasional
- 25. Kepala Subbidang Operasional
- 26. Kepala Subbidang Operasional
- 27. Kepala Subbidang Operasional
- 28. Kepala Subbidang Operasional
- 29. Kepala Subbidang Operasional
- 30. Kepala Subbidang Operasional
- 31. Kepala Subbidang Operasional
- 32. Kepala Subbidang Operasional
- 33. Kepala Subbidang Operasional
- 34. Kepala Subbidang Operasional
- 35. Kepala Subbidang Operasional
- 36. Kepala Subbidang Operasional
- 37. Kepala Subbidang Operasional
- 38. Kepala Subbidang Operasional
- 39. Kepala Subbidang Operasional
- 40. Kepala Subbidang Operasional
- 41. Kepala Subbidang Operasional
- 42. Kepala Subbidang Operasional
- 43. Kepala Subbidang Operasional
- 44. Kepala Subbidang Operasional
- 45. Kepala Subbidang Operasional
- 46. Kepala Subbidang Operasional
- 47. Kepala Subbidang Operasional
- 48. Kepala Subbidang Operasional
- 49. Kepala Subbidang Operasional
- 50. Kepala Subbidang Operasional
- 51. Kepala Subbidang Operasional
- 52. Kepala Subbidang Operasional
- 53. Kepala Subbidang Operasional
- 54. Kepala Subbidang Operasional
- 55. Kepala Subbidang Operasional
- 56. Kepala Subbidang Operasional
- 57. Kepala Subbidang Operasional
- 58. Kepala Subbidang Operasional
- 59. Kepala Subbidang Operasional
- 60. Kepala Subbidang Operasional
- 61. Kepala Subbidang Operasional
- 62. Kepala Subbidang Operasional
- 63. Kepala Subbidang Operasional
- 64. Kepala Subbidang Operasional
- 65. Kepala Subbidang Operasional
- 66. Kepala Subbidang Operasional
- 67. Kepala Subbidang Operasional
- 68. Kepala Subbidang Operasional
- 69. Kepala Subbidang Operasional
- 70. Kepala Subbidang Operasional
- 71. Kepala Subbidang Operasional
- 72. Kepala Subbidang Operasional
- 73. Kepala Subbidang Operasional
- 74. Kepala Subbidang Operasional
- 75. Kepala Subbidang Operasional
- 76. Kepala Subbidang Operasional
- 77. Kepala Subbidang Operasional
- 78. Kepala Subbidang Operasional
- 79. Kepala Subbidang Operasional
- 80. Kepala Subbidang Operasional
- 81. Kepala Subbidang Operasional
- 82. Kepala Subbidang Operasional
- 83. Kepala Subbidang Operasional
- 84. Kepala Subbidang Operasional
- 85. Kepala Subbidang Operasional
- 86. Kepala Subbidang Operasional
- 87. Kepala Subbidang Operasional
- 88. Kepala Subbidang Operasional
- 89. Kepala Subbidang Operasional
- 90. Kepala Subbidang Operasional
- 91. Kepala Subbidang Operasional
- 92. Kepala Subbidang Operasional
- 93. Kepala Subbidang Operasional
- 94. Kepala Subbidang Operasional
- 95. Kepala Subbidang Operasional
- 96. Kepala Subbidang Operasional
- 97. Kepala Subbidang Operasional
- 98. Kepala Subbidang Operasional
- 99. Kepala Subbidang Operasional
- 100. Kepala Subbidang Operasional

- Kantor Pos Kelas V**
1. Bontol
  2. Tumbang
  3. Subaya
  4. Puntak
  5. Simpang
  6. Lingsar
  7. Air Itam
  8. Ceng
  9. Ceng
  10. Ceng
  11. Ceng
  12. Ceng
  13. Ceng
  14. Ceng
  15. Ceng
  16. Ceng
  17. Ceng
  18. Ceng
  19. Ceng
  20. Ceng
  21. Ceng
  22. Ceng
  23. Ceng
  24. Ceng
  25. Ceng
  26. Ceng
  27. Ceng
  28. Ceng
  29. Ceng
  30. Ceng
  31. Ceng
  32. Ceng
  33. Ceng
  34. Ceng
  35. Ceng
  36. Ceng
  37. Ceng
  38. Ceng
  39. Ceng
  40. Ceng
  41. Ceng
  42. Ceng
  43. Ceng
  44. Ceng
  45. Ceng
  46. Ceng
  47. Ceng
  48. Ceng
  49. Ceng
  50. Ceng
  51. Ceng
  52. Ceng
  53. Ceng
  54. Ceng
  55. Ceng
  56. Ceng
  57. Ceng
  58. Ceng
  59. Ceng
  60. Ceng
  61. Ceng
  62. Ceng
  63. Ceng
  64. Ceng
  65. Ceng
  66. Ceng
  67. Ceng
  68. Ceng
  69. Ceng
  70. Ceng
  71. Ceng
  72. Ceng
  73. Ceng
  74. Ceng
  75. Ceng
  76. Ceng
  77. Ceng
  78. Ceng
  79. Ceng
  80. Ceng
  81. Ceng
  82. Ceng
  83. Ceng
  84. Ceng
  85. Ceng
  86. Ceng
  87. Ceng
  88. Ceng
  89. Ceng
  90. Ceng
  91. Ceng
  92. Ceng
  93. Ceng
  94. Ceng
  95. Ceng
  96. Ceng
  97. Ceng
  98. Ceng
  99. Ceng
  100. Ceng

**Kantor Pos Kelas VI**

1. Bontol
2. Tumbang

**Kantor Pos Kelas VII**

1. Bontol
2. Tumbang

**Kantor Pos Kelas VIII**

1. Bontol
2. Tumbang

**Kantor Pos Kelas IX**

1. Bontol
2. Tumbang

**Kantor Pos Kelas X**

1. Bontol
2. Tumbang

**Kantor Pos Kelas XI**

1. Bontol
2. Tumbang

**Kantor Pos Kelas XII**

1. Bontol
2. Tumbang



## DAFTAR TABEL

Tabel V.1	:	Berdasarkan Jenis Kelamin Responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.....	50
Tabel V.2	:	Tingkat Pendidikan Responden pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.....	51
Tabel V.3	:	Identitas Umum Responden Berdasarkan Umur pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.....	51
Tabel V.4	:	Tanggapan responden tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik setelah penggunaan TI.....	52
Tabel V.5	:	Tanggapan responden tentang <i>efektivitas</i> dan <i>produktivitas</i> kinerja sudah dapat ditingkatkan.....	53
Tabel V.6	:	Tanggapan responden tentang setelah menggunakan TI dalam tugas saudara merasa lebih produktif.....	53
Tabel V.7	:	Tanggapan responden tentang rekan kerja sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan.....	54
Tabel V.8	:	Tanggapan responden tentang atasan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dalam melaksanakan pekerjaan.....	54
Tabel V.9	:	Tanggapan responden tentang perusahaan sangat mendukung saudara atas pemanfaatan TI dalam melaksanakan pekerjaan...55	55
Tabel V.10	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI menyenangkan bagi karyawan perusahaan.....	55
Tabel V.11	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI memudahkan penyelesaian pekerjaan saudara.....	56

Tabel V.12	:	Tanggapan responden tentang TI dapat menghemat waktu saudara dalam menyelesaikan tugas.....	56
Tabel V.13	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah sesuai dengan kebutuhan tugas saudara	57
Tabel V.14	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah dapat membantu saudara menyelesaikan tugas dengan tepat waktu...	57
Tabel V.15	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI sudah memberikan kemudahan bagi saudara dalam menemukan data.	58
Tabel V.16	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI akan meningkatkan keuntungan (output) dimasa yang akan datang...	58
Tabel V.17	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara dalam peningkatan karir dimasa yang akan datang.....	59
Tabel V.18	:	Tanggapan responden tentang pemanfaatan TI dapat memberikan kesempatan bagi saudara untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.....	59
Tabel V.19	:	Tanggapan responden tentang banyaknya computer yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan karyawan yang ada.....	60
Tabel V.20	:	Tanggapan responden tentang jumlah <i>printer</i> yang digunakan dalam perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan...	60
Tabel V.21	:	Tanggapan responden tentang penggunaan <i>internet</i> telah melancarkan <i>fleksibilitas</i> pemanfaatan TI.....	61
Tabel V.22	:	Tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara mengerti.....	61
Tabel V.23	:	Tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI mudah untuk saudara gunakan.....	62
Tabel V.24	:	Tanggapan responden tentang inovasi-inovasi sistem TI memudahkan saudara dalam mengolah data.....	62
Tabel V.25	:	Multikolinearitas.....	64

Tabel V.26	:	Autokorelasi.....	65
Tabel V.27	:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel V.28	:	Hasil Analisis Validitas kuesioner variabel Faktor Sosial.....	68
Tabel V.29	:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel <i>Affect</i> (perasaan individu).....	68
Tabel V.30	:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kesesuaian Tugas.....	68
Tabel V.31	:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kosekuensi jangka panjang.....	69
Tabel V.32	:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kondisi yang memfasilitasi Pemanfaatan TI.....	69
Tabel V.33	:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner variabel Kompleksitas.....	70
Tabel V.34	:	Hasil Uji Reabilitas kuesioner Seluruh Variabel.....	70
Tabel V.35	:	Koefisien regresi tentang sosial, <i>affect</i> (perasaan individu), kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan TI dan kompleksitas terhadap kinerja karyawan.....	71
Tabel V.36	:	Koefisien Regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Siklus Informasi dapat dilihat dalam gambar berikut .....	9
4.1 Logo PT. Pos Indonesia (persero).....	31
4.2 Struktur organisasi PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru 28000 .....	38

## BIOGRAFI



**Frimadona. Z** lahir di Padang pada tanggal 28 Februari 1986. Anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan putri dari pasangan Bapak **Zainal Tanjung** dan Ibu **Ernidawati**. Menamatkan Sekolah Dasar di SDN 024 Pekanbaru pada tahun 1998. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Negeri 14 Pekanbaru dan menamatkannya pada tahun 2001. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Umum (SMU) Negeri 4 Pekanbaru dan menamatkannya pada tahun 2004. Selanjutnya penulis melanjutkan studi ke salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Pekanbaru pada tahun 2004 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Akhirnya pada tanggal 29 Januari 2010 penulis dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) setelah berhasil menyelesaikan dan mempertahankan skripsi dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor Teknologi Sistem Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru”, didepan panitia ujian sarjana.