

# PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI PENDIDIKAN TERPADU (SIPT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN)

M. Wahyu Wardhana <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Staf Pengajar Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

## Ringkasan

*Perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi dewasa ini yang semakin pesat menuntut kebutuhan akan sistem informasi yang semakin canggih. Politeknik Negeri Banjarmasin dalam melakukan program peningkatan sumberdaya manusia dan pengelolaan pendidikan tinggi pada Politeknik Negeri Banjarmasin dengan melalui Sistem Informasi Pendidikan Terpadu (SIPT).*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh implementasi sistem informasi pendidikan terpadu baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin, serta mengevaluasi faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin berjumlah 272 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah secara Proportionate Stratified Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 73 orang. Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.*

*Hasil temuan penelitian yang pertama menemukan bahwa secara simultan implementasi SIPT yang direfleksikan dalam variabel kinerja aplikasi program, tingkat integritas database, lingkup organisasi yang dilayani, serta hubungan antar elemen sistem secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian kedua secara parsial, hanya variabel kinerja aplikasi program dan variabel lingkup organisasi yang dilayani yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel tingkat integritas database dan variabel hubungan antar elemen sistem tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa dari implementasi SIPT di Politeknik Negeri Banjarmasin, variabel kinerja aplikasi program merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci :** *Implementasi Sistem Informasi Pendidikan Terpadu (SIPT), Kinerja Pegawai, Politeknik Negeri Banjarmasin*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi dewasa ini yang semakin pesat menuntut kebutuhan akan sistem informasi yang semakin canggih. Teknologi informasi yang banyak mewarnai perkembangan sistem informasi adalah komputer (Luthan, 2002). Perkembangan teknologi komputer mempunyai dampak yang besar pula pada berbagai aspek kehidupan bisnis. Banyak sekali aktivitas-aktivitas yang sekarang ini diambil alih prosesnya oleh sistem komputer sehingga terjadi pergeseran paradigma tentang teknologi informasi itu sendiri. Sistem informasi sekarang ini tidak hanya berfungsi sebagai komponen yang saling berhubungan untuk mengumpulkan, mempro-

ses, menyimpan dan menyebarkan informasi. Sistem informasi sekarang sudah dianggap sebagai salah satu sumber daya strategik (McLeod, 1996).

Penerapan suatu sistem informasi berbasis komputer dapat di pandang sebagai suatu usaha introduksi teknologi baru. Oleh karena itu, sebelum sistem informasi berbasis komputer diimplementasikan perlu adanya perencanaan yang matang agar sistem baru tersebut dapat di terima dengan baik oleh penggunaannya (Frenzel, 1996). Proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tidak akan berjalan dengan sempurna, efektif dan efisien apabila tidak didukung oleh informasi yang handal.

Davis (1995) menyatakan bahwa diimplementasikannya sistem informasi ke dalam organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja ang-

gota-anggotanya. Hal ini disebabkan karena kekuatan setiap organisasi adalah orang-orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Apabila orang itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka dan menggunakannya secara tepat, pasti organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang dengan

Kurang efektifnya manajemen pendidikan bisa disebabkan karena lemahnya sistem dan mekanisme kerja, termasuk didalamnya tidak lengkapnya prosedur-prosedur operasi baku yang terkait dengan seluruh proses pendidikan, dan masih lemahnya pengelolaan sistem informasi. Kejelasan prosedur, kecepatan dan ketepatan pelayanan memang merupakan tolok ukur yang penting dalam menilai kualitas manajemen pendidikan tinggi yang semestinya diberi prioritas utama.

Mengingat besarnya volume dan frekuensi penggunaan data dan informasi serta kebutuhan pengolahan dan penyediaan informasi yang akurat, tepat dan cepat, diperlukan suatu sistem informasi yang handal. Maka sejak tahun 2004, Politeknik Negeri Banjarmasin bekerjasama dengan Gugus Pengembangan Sistem dan Teknologi Informasi Departemen Teknologi Industri FATETA IPB, Bogor melakukan program peningkatan sumberdaya manusia dan pengelolaan pendidikan tinggi pada Politeknik Negeri Banjarmasin melalui *Sistem Informasi Pendidikan Terpadu (SIPT)*. SIPT diharapkan mampu mengakomodasikan semua kebutuhan informasi pendidikan sesuai perkembangan teknologi informasi, serta memberi kemudahan prosedur administrasi bagi seluruh pengguna serta menjamin dinamika informasi yang aman dan terdokumentasi dalam manajemen pendidikan tinggi.

Pada penelitian ini ingin mengevaluasi sejauh mana pengaruh implementasi SIPT terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin. Pegawai yang dimaksudkan pada penelitian ini terdiri dari usur dosen, teknisi, staf administrasi umum dan kepegawaian. Pengukuran kinerja pegawai menggunakan ukuran berdasarkan kualitas hasil kerja dilihat dari ketepatan, kecermatan, kerapian, ketuntasan, dan dapat diterimanya hasil kerja (Edwar, 2001). Disamakan-pengukuran kinerja pada berbagai unsur pegawai yang ada di Politeknik Negeri Banjarmasin selain untuk memudahkan dalam penelitian ini, juga adanya pertimbangan pengukuran kinerja yang selama digunakan pada masing-masing unsur pegawai yang ada di Politeknik Negeri Banjarmasin masih belum transparan, sehingga untuk mengurangi bias dari penelitian ini digunakan ukuran kinerja yang sama diambil dari penelitian terdahulu (Edwar, 2001).

Penelitian sebelumnya banyak di antara variabel memiliki kesamaan tetapi hubungan de-

ngan variabel dependennya berbeda, misalnya penelitian Ashanul dan Monika (2006) yang melihat pengaruh implementasi sistem informasi manajemen terhadap keberhasilan sistem, sedangkan penelitian ini ingin melihat besarnya pengaruh implementasi sistem informasi pendidikan terpadu (SIPT) terhadap kinerja pegawai. Disamping itu pada penelitian sebelumnya metode analisis data yang digunakan umumnya adalah analisis jalur (*path analysis*). Sedangkan dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah untuk mengetahui bagaimana implementasi sistem informasi pendidikan terpadu di Politeknik Negeri Banjarmasin sebagai berikut:

1. Apakah implementasi sistem informasi pendidikan terpadu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin?
2. Apakah implementasi sistem informasi pendidikan terpadu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin?
3. Faktor manakah dari sistem informasi pendidikan terpadu yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer

Implementasi sistem informasi merupakan bagian dari proses pendesaian sistem dan juga merupakan suatu komponen dari perubahan organisasi. Pendefinisian ini secara umum mengacu pada fase terakhir dari pengembangan sistem yaitu pada saat terjadinya konversi dan pemasangan suatu sistem baru (Lucas, 1994).

Burch (1992) menyatakan bahwa implementasi terjadi pada saat sistem siap untuk disusun dan dipasang. Implementasi sistem terdiri dari rencana implementasi sistem dan pelaksanaan sistem yang menggambarkan tugas-tugas yang diperlukan dalam pengimplementasian sistem.

Keberhasilan implementasi sistem informasi berbasis komputer untuk mengidentifikasi terdapat 5 hal pokok yang perlu dikaji, yaitu sikap pengguna, kualitas teknis dari sistem, tindakan pengguna, faktor situasional dan personal, serta gaya pengambilan keputusan (Luasa 1981, dalam Dickson dan Wathherbe, 1985).

Lucas (1984) menyatakan bahwa keberhasilan sistem informasi berbasis komputer dapat diukur dari tingkat kualitas pelayanan departemen sistem informasi, ketepatan dan keakurat-

an informasi yang dihasilkan, dan kualitas operasional sistem.

Monsour dan Watson (1988) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi berbasis komputer dapat diukur dari beberapa unsur, antara lain adalah: 1) Kinerja dari aplikasi (program) yang digunakan; 2) Tingkat integritas database; 3) Lingkup organisasi yang dilayani; dan 4) Hubungan antar elemen sistem.

### 1. Aplikasi Dalam CBIS

Organisasi dalam menerapkan Sistem Informasi Berbasis Komputer (CBIS) dapat menerapkan berbagai aplikasi yang bertujuan untuk memperlancar dan mempermudah proses pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut.

### 2. Tingkat Integritas Database

Bila sebuah organisasi memiliki suatu koleksi data terpadu dari data yang disusun secara logis dan dikendalikan secara sentral, maka organisasi ini mempunyai database. Pengendalian sentral merupakan konsep penting bagi database. Untuk itu unsur-unsur data ini harus berada pada lokasi tertentu dan mempunyai hubungan tertentu diantara masing-masing data (Murdick, 1993). Scott (1997) menyatakan bahwa database adalah sistem file komputer yang menggunakan cara pengoperasian file tertentu, dimaksudkan untuk mempercepat pembaharuan masing-masing *record*, serta pembaharuan secara serempak atas *record* terkait, juga untuk mempermudah dan mempercepat akses terhadap seluruh *record* lewat program aplikasi, serta akses yang cepat terhadap data yang tersimpan yang harus digunakan secara bersama-sama untuk dibaca guna penyusunan laporan-laporan rutin atau khusus ataupun untuk penyelidikan.

### 3. Lingkup organisasi Yang dilayani

Penerapan teknologi informasi tumbuh dan berkembang mulai dari pemecahan masalah yang sudah pasti sampai ke masalah yang penuh ketidakpastian di tingkat manajemen puncak. Manajemen operasional memanfaatkan Sistem Pemrosesan Data untuk mengefisienkan pencatatan transaksi bisnis. Manajemen menengah menghadapi masalah yang lebih kompleks. Oleh karena itu, pihak manajemen membutuhkan sistem informasi manajemen dan sistem pendukung keputusan untuk membantu dalam meningkatkan kinerja dan memecahkan masalah. Manajemen puncak menggunakan sistem pakar dan sistem informasi eksekutif sebagai senjata strategis (Kusuma, 1997).

### 4. Hubungan Antara Elemen Sistem

Kertahadi (1995) menjelaskan bahwa elemen utama sebuah sistem terdiri atas beberapa unsur yaitu :

- a. *Electric mail service*, yang berarti melalui sistem tersebut seseorang dapat memasukkan pesan serta menyampaikannya pada seseorang lainnya atau sekaligus beberapa diantaranya.
- b. *Personal Interest profile*, sistem tersebut mempunyai serangkaian topik atau ide yang menarik bagi tiap-tiap *registered user*.
- c. *Test data base* sistem memberikan *soft data bases* yang dapat dipergunakan untuk para pemakai untuk keperluan scanning atau mencari secara jelas jawaban-jawaban umum dari pada masalah.
- d. *Dynamic conference creation*, sistem ini juga secara otomatis menyimpan daftar dari pada pemakai yang terlibat dalam *electronic conference* yang menyangkut topik-topik atau ide-ide tertentu.

### Sistem Informasi Pendidikan Terpadu (SIPT)

Sistem Informasi Pendidikan Terpadu (Eti, *et al.*, 2006) merupakan perpaduan antara sumber daya manusia dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah, dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses pengambilan keputusan bidang pendidikan.

Tujuan primer dari SIPT adalah untuk mengembangkan suatu sistem informasi pendidikan yang operasional dan handal serta mampu:

- 1) Memberikan akses informasi yang lebih luas pada semua civitas akademis bagi proses kerjasama, pemantauan kemajuan dan indicator kinerja dengan tepat, cepat dan handal serta antar civitas akademis dalam suatu provinsi ataupun nasional.
- 2) Menyediakan wadah komunikasi dan promosi civitas akademis.
- 3) Menyediakan basis data tentang aktivitas dan permasalahan umum dan transparansi pengelolaan aktivitas civitas akademis.
- 4) Mengembangkan jaringan computer sebagai teknologi tepat guna bagi akses sistem informasi jaringan civitas akademis tingkat program studi/departemen hingga level politeknik secara keseluruhan.
- 5) Memberikan keterampilan akses dan penggunaan perangkat lunak SIPT melalui pelatihan intensif bagi semua level pengguna dalam lingkungan Poliban, mulai dari kelompok mahasiswa, staf pengajar dan pegawai administrasi, operator, administrator sistem serta semua pejabat pengelola perguruan tinggi.

### Kinerja Pegawai

Dessler (1997), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari

pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai atau rating personalia.

Sedangkan Edward (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Variabel kinerja diukur berdasarkan indikator kualitas hasil kerja pegawai, dilihat dari ketepatan, kecermatan, kerapian, ketuntasan, dan dapat diterimanya hasil kerja (Edward, 2001).

**Peranan Sistem Informasi dalam Peningkatan Kinerja**

David Garvin, profesor administrasi bisnis pada Harvard University (McLeod, 1996) telah mempelajari subyek kualitas yang diterapkan pada produk dan telah mengidentifikasi delapan dimensi yang berbeda, dimana kinerja merupakan salah satu dimensi dari kualitas. Kinerja dilihat dari seberapa baik suatu produk melakukan apa yang memang harus dilakukannya. Ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam istilah-istilah kuantitatif, tetapi dapat pula menggunakan ukuran sebyektif/kualitatif (McLeod, 1996).

Dalam penelitian ini ukuran kinerja yang digunakan diambil dari penelitian Edwar (2001) yang mengukur kinerja berdasarkan kualitas hasil kerja dilihat dari ketepatan, kecermatan, kerapian, ketuntasan, dan dapat diterimanya hasil kerja. Perusahaan/organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui kualitas (McLeod, 1996). Perusahaan-perusahaan melakukan investasi yang besar pada kualitas, dengan harapan manfaatnya akan melebihi biayanya.

**3. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini termasuk jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan secara umum data yang disajikan adalah dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik.

**Unit Analisis, Populasi dan Sampel**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu (Singarimbun dan Effendi, 2001). Individu yang dimaksud di sini adalah pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin berjumlah 272 orang yang terdiri dari dosen 176 orang, teknisi 56 orang, serta staf administrasi umum dan kepegawaian 40 orang.

Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin (Umar, 2001) yaitu dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan rumus tersebut, maka ukuran sampel diperoleh adalah: 73.

**Teknik Sampling**

Teknik sampling yang digunakan adalah secara *Proportionate Stratified Random Sampling* (Sugiyono, 2005), yaitu pengambilan sampel secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk masing-masing strata. Strata yang digunakan adalah berdasarkan bagian penugasan kerja dengan *sample size quota* sebesar 73 responden.

Tabel 1. Ukuran Sampel

No	Bagian	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1	Staf Dosen	176	176 : 272 x 73 = 47
2	Teknisi	56	56 : 272 x 73 = 15
3	Staf Adm dan Kepegawaian	40	40 : 272 x 73 = 11
	Jumlah	272	73

Sumber: Data sekunder diolah, 2007.

**Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2005)

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu: implementasi sistem informasi pendidikan terpadu yang terdiri dari (1) Kinerja aplikasi program (X1); (2) Tingkat integritas database (X2); (3) Lingkup organisasi yang dilayani (X3); dan (4) Hubungan antar elemen sistem (X4), sedangkan variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai (Y). Bentuk rumusan persamaan matematis dari

analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (2)$$

Di mana:

- Y = Variabel *Dependent*
- $b_{1..4}$  = Koefisien regresi
- X = Variabel *independent*
- e = Faktor pengganggu

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t, yaitu:

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* secara simultan terhadap variabel *dependent*. Pengujian dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan  $F_{hitung}$ . Jika nilai jika nilai signifikansi  $F_{hitung} <$  dari 0.05 maka variabel *independent* secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*, dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $F_{hitung} >$  dari 0.05 maka variabel *independent* secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan  $t_{hitung}$ . Jika nilai signifikan  $t_{hitung} <$  dari 0.05 maka variabel *independent* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*, dan sebaliknya. Jika nilai signifikan  $t_{hitung} >$  dari 0.05 maka variabel *independent* secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

Di samping itu uji t juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel *independent* tersebut terhadap variabel *dependent*, yaitu dengan melihat besarnya  $r^2$  parsial setiap variabel. Dari angka yang diperoleh dapat diketahui variabel *independent* mana yang mempunyai kontribusi besar dan signifikan terhadap variabel *dependent*.

4. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Politeknik Negeri Banjarmasin diresmikan oleh Dirjen Dikti atas nama Mendikbud pada tanggal 23 September 1987 dengan nama Politeknik Universitas Lambung Mangkurat, karena sejak awal beroperasinya sampai dengan tahun 1997 masih merupakan bagian dari Unlam.

Pada tahap perkembangan selanjutnya, Politeknik ini telah mengalami perkembangan yang pesat, seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1984 tentang Pendidikan Nasional, dan Peraturan Pemerintah Nomor

60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, maka eksistensi Politeknik semakin mantap. Kemudian pada tahun 1997 Politeknik ini telah dinyatakan "mandiri" terlepas dari Universitas Lambung Mangkurat yang telah membinanya, yaitu dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 080/O/1997 tanggal 28 April 1997 dengan nama Politeknik Negeri Banjarmasin yang disingkat dengan "POLIBAN".

Karakteristik Responden

Analisis ini bertujuan menggambarkan hasil penelitian yang melibatkan responden sebanyak 73 orang pegawai pada Politeknik Negeri Banjarmasin menurut jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2. berikut:

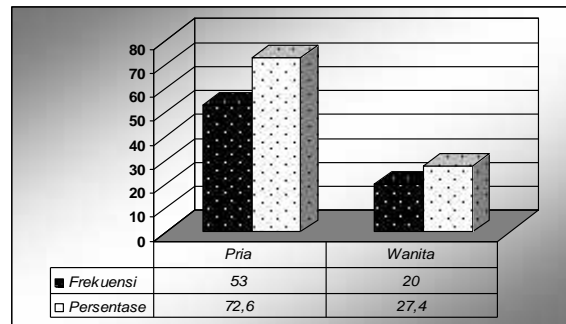
Tabel 2. Karakteristik Responden

Obyek Penelitian	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Politeknik Neg Banjarmasin	Pria	53	72,60
	Wanita	20	27,40
Total		73	100,0
Obyek Penelitian	Usia	Frekuensi	Persentase
Politeknik Negeri Banjarmasin	21 – 30 th	30	41,10
	31 – 40 th	38	52,05
	41 – 50 th	4	5,48
	> 50 th	1	1,37
Total		73	100,0
Obyek Penelitian	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Politeknik Negeri Banjarmasin	SLTA	13	17,81
	Diploma	15	20,55
	Sarjana	34	46,58
	Pascasarjana	11	15,06
Total		73	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2007 (lampiran 7)

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. dibawah ini:

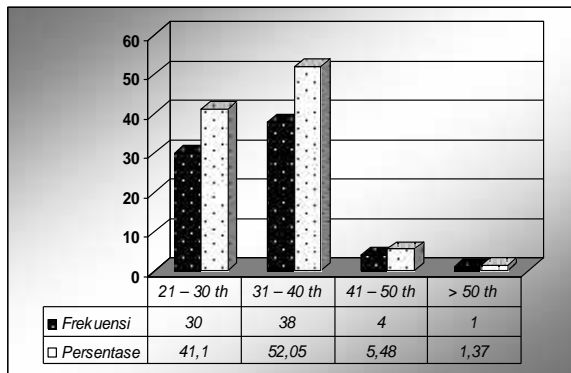


Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin berjenis kelamin pria, sebesar 72,6%. Hal ini juga sesuai dengan komposisi persentase pegawai secara keseluruhan pada lembaga pendidikan Poliban yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Usia responden pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin yaitu antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 30 orang (41,1 %), responden yang berada pada usia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 38 orang (52,05 %), pada usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 4 orang (5,48 %). Responden pada usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (1,37 %). Hal ini berarti sebagian besar responden berada dalam usia antara 20 sampai 30 dan 31 sampai 40 tahun yang menunjukkan bahwa usia-usia tersebut merupakan usia produktif. Pada rentangan usia ini, pegawai mempunyai kecenderungan mempunyai kreativitas, inovasi dan semangat yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaan, sehingga baik secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi kinerja mereka.



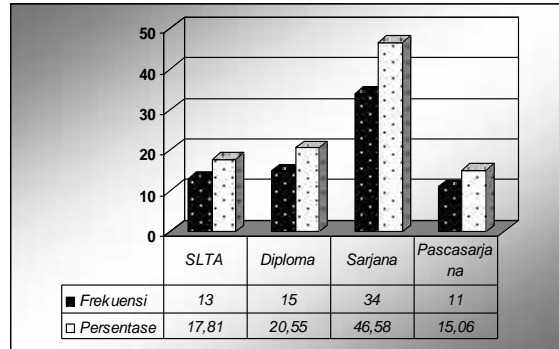
Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Gambar 3.

Selanjutnya dari 73 orang responden pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan sebagian besar responden secara berturut-turut adalah Sarjana sebesar 46,58% dan Diploma sebesar 20,55 %, dan SLTA sebesar 17,81%, serta Pascasarjana sebesar 15,06%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Politeknik Negeri Banjarmasin berada pada jenjang pendidikan tinggi. Sebagaimana diketahui, kemampuan dari seseorang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan

dikannya sebagai modal dasar. Semakin tinggi pendidikan seseorang kecenderungan semakin mampu orang yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

**1. Pengujian Multikolinieritas**

Uji gejala multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antar masing-masing variabel independent yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF.

Tabel 3. Nilai *Tolerance* dan *Variation Inflation Factor*

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kinerja Aplikasi Program (X1)	0,699	1,431	Bebas Multikolinieritas
	0,526	1,902	
Integritas Database (X2)	0,336	2,979	Bebas Multikolinieritas
	0,219	4,566	
Lingkup Orgs yg Dilayani (X3)			Bebas Multikolinieritas
Hubungan antar Elemen Sistem (X4)			Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (lampiran 4)

Pada Tabel 3. terlihat bahwa angka *Tolerance* untuk empat variabel independen dalam model atau persamaan masing-masing lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, di mana nilai VIF semua variabel independen untuk model atau persamaan menunjukkan angka kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model / persamaan.

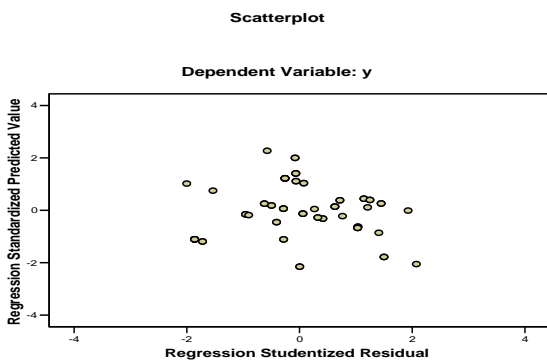
**2. Pengujian Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas, dideteksi dengan melihat apakah ada pola tertentu pada grafik

yang telah di *standardized*. Dasar pengambilan keputusan yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas adalah apabila grafik menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2005). Dengan demikian dari *scatterplot* atau grafik terlihat titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas, dapat di lihat pada Gambar 4.

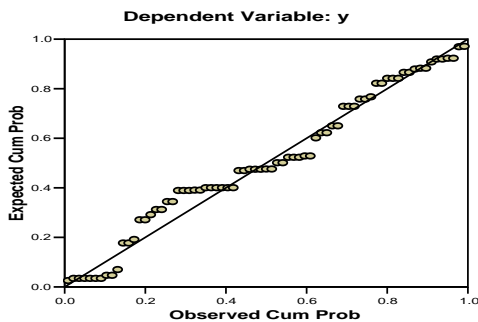
**3. Pengujian Normalitas**

Deteksi terhadap problem normalitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik normalitas. Hasil deteksi normalitas pada Gambar 5 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dalam penelitian ini, data tetap terdistribusi normal atau terbentuk garis normal pada *normal p-plot*.



Gambar 4. Diagram Scatterplot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5. Diagram Normalitas

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Sesuai hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS versi 13 diperoleh nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Model Summary

Persamaan	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.874	0.763	0.749	1.954

Sumber: Hasil olahan data (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4. di atas besarnya R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0.763 atau 76,3%. Artinya variabel kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin dijelaskan oleh keempat variabel independen (kinerja aplikasi program, tingkat integritas database, lingkup organisasi yang dilayani, dan hubungan antar elemen sistem) sebesar 76,3%. Sedangkan sisanya (100% - 76,3% = 23,7%) dijelaskan oleh varibel lain di luar persamaan model yang tidak dijelaskan (tidak diteliti) dalam penelitian ini. R sebesar 0.874 artinya hubungan antara variabel kinerja aplikasi program, tingkat integritas database, lingkup organisasi yang dilayani, dan hubungan antar elemen sistem terhadap kinerja pegawai adalah cukup kuat. *Standard Error of Estimate* (SEE) menunjukkan angka 1,954 dimana semakin kecil angka SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 5. Koefisien Standardized Beta

Model	Standardized Coefisien (Beta)	Sig.	Keterangan
Kinerja aplikasi program (X1)	0.648	0.000	Signifikan
Tingkat integritas database (X2)	0.148	0.073	Tdk sig.
Lingkup organisasi yg dilayani (X3)	0.440	0.000	Signifikan
Hubungan antar elemen sistem (X4)	- 0.152	0.233	Tdk sig.

Sumber: Hasil olahan data (Lampiran 4)

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :  $Y = 0.648X1 + 0.148X2 + 0.440X3 - 0.152X4 + e$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Kinerja aplikasi program
- X2 = Tingkat integritas database
- X3 = Lingkup organisasi yang dilayani
- X4 = Hubungan antar elemen sistem
- e = *Standard Error of Estimate*



Berikut ini adalah Tabel 6. yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya  $F_{tabel}$  dengan *degree of freedom* (df) 4.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis	Nilai	Keterangan
Implementasi Sistem Informasi Pendidikan Terpadu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin.	F = 54,736 Sig F = 0.000 $F_{tabel} = 2.500$	Ho.1 ditolak

Sumber: Hasil olahan data (Lampiran 4)

Hipotesis 1 yang menyatakan “Implementasi Sistem Informasi Pendidikan Terpadu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin.”. Berdasarkan Tabel 6. diatas untuk melihat pengaruh secara serentak dilakukan dengan Uji F. Tampak dari Tabel 7, besarnya  $F_{hitung}$  54,736. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $54,736 > 2. 500$ ) atau Signifikansi  $F < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel implementasi SIPT yang terdiri dari variabel kinerja aplikasi program, tingkat integritas database, lingkup organisasi yang dilayani, dan hubungan antar elemen sistem secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_0.1$  ditolak, sehingga hipotesis penelitian ke 1 ( $H_a.1$ ) diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima atau Implementasi SIPT berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin.

**2. Implementasi Sistem Informasi Pendidikan Terpadu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin.**

Berikut ini adalah Tabel 7, yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya  $t_{tabel}$  pada signifikansi 5% dua sisi :

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis	Nilai	Keterangan
1. Variabel Kinerja Aplikasi Program (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	t = 9.170 Sig t = 0.000 $t_{tabel} = 1.980$	Ho.2.1 ditolak
2. Variabel Tingkat Integritas Database (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	t = 1.823 Sig t = 0.073 $t_{tabel} = 1.980$	Ho.2.2 diterima
3. Variabel Lingkup Organisasi yang dilayani (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	t = 4.323 Sig t = 0.000 $t_{tabel} = 1.980$	Ho.2.3 ditolak
4. Variabel Hubungan antar Elemen Sistem (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	t = -1.203 Sig t = 0.233 $t_{tabel} = 1.980$	Ho.2.3 diterima

Sumber: Hasil olahan data (Lampiran 4)

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Implementasi SIPT secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin**

Hasil penelitian ini pada Politeknik Negeri Banjarmasin menunjukkan Implementasi SIPT yang terdiri dari variabel Kinerja aplikasi program (X1), Tingkat Integritas database (X2), Lingkup organisasi yang dilayani (X3), dan Hubungan antar elemen sistem (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjar-

masin (Y). Hal ini dapat diartikan apabila implementasi SIPT yang terdiri dari variabel Kinerja aplikasi program, Tingkat Integritas database, Lingkup organisasi yang dilayani, dan Hubungan antar elemen sistem secara bersama-sama meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Apabila variabel Kinerja aplikasi program, Tingkat Integritas database, Lingkup organisasi yang dilayani, dan Hubungan antar elemen sistem secara bersama-sama menurun, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai.

**2. Pengaruh Implementasi SIPT (Kinerja Aplikasi Program (X1), Tingkat Integritas Database (X2), Lingkup Organisasi yang dilayani (X3), dan Hubungan antar Elemen Sistem (X4)) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin**

Kinerja aplikasi program menunjukkan bagaimana kinerja dari sistem yang digunakan yang diukur melalui kualitas sistem informasinya. Hasil penelitian pada Politeknik Negeri Banjarmasin menunjukkan secara parsial kinerja aplikasi program (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kinerja aplikasi program, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Kinerja aplikasi program terdiri dari akuisi output, output yang dapat diperiksa, keamanan sistem, kepercayaan, kemudahan, kekuatan, fleksibilitas, dan perubahan.

Variabel kinerja aplikasi program secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,170. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9,170 > 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Mean terbesar ditunjukkan oleh item penambahan program baru tidak mengganggu program yang ada. Hal ini berarti bahwa responden yang merupakan pegawai pada lembaga pendidikan kejuruan Politeknik Negeri Banjarmasin menganggap bahwa program yang ada bersifat fleksibel serta sudah sesuai dengan harapan para pegawai dan ini perlu terus dipertahankan oleh para penyelenggara Sistem Informasi Pendidikan Terpadu di Politeknik Negeri Banjarmasin.

Tingkat Integritas database menunjukkan seberapa besar kegunaan pemakaian database dapat dirasakan oleh pemakai. Tingkat integritas database diukur melalui kualitas informasinya, dimana kualitas informasi merupakan suatu ukuran informasi yang digunakan oleh pemakai sehingga benar-benar bermanfaat bagi semua pemakainya. Dari hasil penelitian pada Politeknik Negeri Banjarmasin menunjukkan secara parsial tingkat integritas database tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Artinya, peningkatan atau penurunan dari tingkat integritas database yang terdiri dari indikator dimensi waktu, dimensi konteks, dan dimensi bentuk secara statistik tidak akan berpengaruh pada peningkatan / penurunan kinerja pegawai.

Variabel tingkat integritas database secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,823. Nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,823 < 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.073 > 0.05$ ).

Mean terendah ditunjukkan oleh item informasi yang tersedia meliputi masa mendatang sebesar 3,67. Hal ini menunjukkan informasi yang dihasilkan oleh SIPT belum meliputi masa mendatang. Sehingga pihak pengelola SIPT perlu mempertimbangkan untuk menyediakan/menyiapkan database informasi yang berkaitan dengan informasi masa yang akan datang (informasi prediksi).

Variabel lingkup organisasi yang dilayani secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,323. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,323 > 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Lingkup organisasi yang dilayani yang terdiri dari item pemakaian sumber data, kontrol atas sumber-sumber data, serta kerjasama dalam penanganan dan pemeliharaan sumber-sumber data organisasi dengan mean tertinggi ditunjukkan pada item semua database dapat diakses oleh semua *user* yang diidentifikasi sebesar 4,29. Hal ini berarti SIPT sudah dapat diakses oleh seluruh *user* pada Politeknik Negeri Banjarmasin.

Hubungan antar elemen sistem menunjukkan seberapa jauh tiap elemen dalam sistem saling berhubungan. Hasil penelitian pada Politeknik Negeri Banjarmasin menunjukkan secara parsial hubungan antar elemen sistem tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan peningkatan atau penurunan dari variabel hubungan antar elemen sistem yang terdiri dari indikator tingkat pemakaian dan tingkat hubungan antar elemen sistem tidak akan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel hubungan antar elemen sistem secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,203. Nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-1,203 < 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.233 > 0.05$ ).

Mean terendah ditunjukkan oleh item *User* didukung fasilitas akses SIPT dalam mengakses informasi yang dibutuhkan dari manapun (mean 3,67). Hal ini dapat diartikan akses program SIPT sifatnya masih terbatas. Untuk itu perlu diupayakan memperluas jangkauan akses

SIPT agar dapat menggunakan fasilitas akses dari manapun sesuai dengan kebutuhan *user*.

Hasil penelitian ini secara empiris mempunyai perbedaan dengan penelitian terdahulu oleh Edward (2001)., dimana penelitian Edward menunjukkan baik secara parsial maupun secara simultan variabel kinerja aplikasi program, tingkat integritas database, lingkup organisasi yang dilayani, dan hubungan antar elemen sistem berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PN Pertamina UPPDN V Jawa Timur. Sedangkan pada penelitian ini secara simultan implementasi SIPT yang dijabarkan dalam variabel kinerja aplikasi program, tingkat integritas database, lingkup organisasi yang dilayani, dan hubungan antar elemen sistem berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin. Akan tetapi secara parsial hanya variabel kinerja aplikasi program (X1) dan lingkup organisasi yang dilayani (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel tingkat integritas database (X2) dan hubungan antar elemen sistem (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Banjarmasin.

Pada dasarnya hasil penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu (Nurhadi, 1997; Edward, 2001, Rano Wijaya, 2002; Syaiful Hifni, 2003) bahwa implementasi dari Sistem Informasi Berbasis Komputer yang pada penelitian ini lebih spesifik pada Sistem Informasi Pendidikan Terpadu yang dijalankan oleh Politeknik Negeri Banjarmasin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### 3. Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dapat diketahui bahwa variabel yang dominan adalah variabel kinerja aplikasi program yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta terbesar yaitu sebesar 0.648. Hasil penelitian yang dilakukan di Politeknik Negeri Banjarmasin menunjukkan bahwa item kuisioner kinerja aplikasi program yang diciptakan telah berjalan baik. Kondisi ini terlihat dalam hasil jawaban dari para responden yang sebagian besar menjawab rata-rata setuju. Hal ini membawa pengaruh yang signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja para pegawai.

Menurut Lucas (1994) sistem mungkin tidak populer di dalam organisasi, disebabkan desain sistem mempunyai kesalahan dan kekurangan (sistem tidak berfungsi sebagaimana dibutuhkan oleh organisasi), spesifikasinya tidak komplit, dan sistem teknis tidak bekerja dengan baik, karena banyak kesalahan dari *output* yang dihasilkan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan perlu didukung oleh kinerja aplikasi program yang

baik dan benar sebagai suatu perangkat sistem yang dapat dipergunakan oleh para pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.

Dengan kata lain jika Politeknik Negeri Banjarmasin ingin terus meningkatkan kinerja pegawai, maka Poliban harus terus dapat meningkatkan kinerja aplikasi program dari SIPT yang telah dijalankan. Akan tetapi hal ini juga perlu didukung oleh peningkatan dari bagian implementasi SIPT yang lain seperti tingkat integritas database yang lebih baik, lingkup organisasi yang dilayani semakin luas, serta hubungan antar elemen sistem yang canggih dan fleksibel.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian seputar pengaruh implementasi SIPT terhadap kinerja pegawai selanjutnya telah menghasilkan sejumlah kesimpulan yang didasarkan pada temuan-temuan empiris sebagaimana tergambar dalam pembahasan sebelumnya.

1. Pada kasus Politeknik Negeri Banjarmasin ditemukan bahwa: implementasi SIPT yang direfleksikan dalam variabel kinerja aplikasi program, tingkat integritas database, lingkup organisasi yang dilayani, serta hubungan antar elemen sistem secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung}$  54,736. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $54,736 > 2.500$ ) atau Signifikansi  $F < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ).
2. Hasil penelitian menemukan bahwa dari implementasi SIPT pada Politeknik Negeri Banjarmasin secara parsial, hanya variabel kinerja aplikasi program dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.170 dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $9.170 > 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ), dan variabel lingkup organisasi yang dilayani dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,323 dimana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,323 > 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ), yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel tingkat integritas database dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.823, nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1.823 < 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.073 > 0.05$ ) dan variabel hubungan antar elemen sistem dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.203, nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-1.203 < 1.980$ ) atau Signifikansi  $t < 5\%$  ( $0.233 > 0.05$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian juga menemukan bahwa dari implementasi SIPT di Politeknik Negeri Banjarmasin, variabel kinerja aplikasi program merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

wai berdasarkan nilai koefisien beta *standardized* tertinggi dibandingkan variabel independen lainnya yaitu sebesar 0,648.

4. Meskipun bersifat pengembangan, jika disimak secara garis besar penelitian ini telah mendukung sejumlah hasil penelitian terdahulu. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengaruh secara simultan dari implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap kinerja pegawai yang mendukung temuan penelitian Nurhadi (1997), Edward (2001), Rano Wijaya (2002), dan Syaiful Hifni (2003).
5. Temuan hasil penelitian secara parsial memiliki perbedaan dengan hasil temuan Edward (2001), dimana penelitian ini hanya menemukan dua variabel dari implementasi SIPT yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Edward (2001) menemukan keempat variabel dari implementasi SIBK berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Hasil penelitian dan pembahasan yang tergambar melalui kesimpulan di atas pada akhirnya merekomendasikan beberapa hal yang perlu dicermati.

1. Temuan empiris dalam penelitian ini yang mengidentifikasi adanya pengaruh dari implementasi SIPT terhadap kinerja pegawai sudah seharusnya dipahami oleh lembaga untuk ditindaklanjuti. Salah satu yang krusial adalah urgensi perbaikan dari SIPT untuk dapat lebih menunjang peningkatan kinerja pegawai.
2. Kinerja aplikasi program perlu lebih ditingkatkan lagi antara lain dengan terus meng-update program-program pendukung SIPT serta terus meng-upgrade hardware untuk lebih memperlancar pelaksanaan SIPT.
3. Lingkup organisasi yang dilayani SIPT dapat lebih diperluas lagi jangkauannya, caranya antara lain bisa dengan menggunakan kabel LAN maupun dengan lebih memperluas jangkauan Hotspot yang telah ada sehingga dapat menjangkau seluruh wilayah di lingkungan Poliban.
4. Penelitian tentang implementasi SIPT terhadap kinerja pegawai ke depan seharusnya lebih melihat kemungkinan pengaruh variabel lain. Misalnya dengan menambahkan variabel-variabel baru seperti variabel ketenagakerjaan, dukungan organisasi, maupun infrastruktur pendukung SIM. Hal ini dimaksudkan agar temuan empiris lebih berkembang menjadi suatu sistem kausalitas yang lebih luas.
5. Penelitian di masa mendatang hendaknya lebih mempertimbangkan keluasan obyek

penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan hasil penelitian agar dapat menggeneralisir suatu fenomena. Sebab salah satu keterbatasan penelitian ini adalah kelokalannya yang hanya mencakup wilayah Banjarmasin, dan hanya melibatkan satu jenis lembaga pendidikan yaitu Politeknik Negeri Banjarmasin.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

1. Hamshid Etezadi dan Farhooman, AliF. (1996). A Structural Model of End User Performance, *Informational and Management*. Vol. 30 p:65-73.
2. Anonim, (2004). *Implementasi Quality Assurance: Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi Melalui Educational Management Information Systems/EMIS*, Politeknik Negeri, Banjarmasin: Tidak Diterbitkan.
3. Anthony, Robert N. dan Govindarajan, Vijay, (2003). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku dua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
4. Bernandin, H. John dan Russel, Joyce E.A. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*, Mc Graw-Hill Inc, Singapore.
5. Burch, John G. (1992). *Information System Theory and Practice*, 4th Edition, John Wiley and Son, New York.
6. Davis, Gordon B. (1995). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, PT. Pustaka Rinaman Pressindo, Jakarta.
7. Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi ketujuh, Jilid 1 dan 2, Prenhallindo, Jakarta.
8. Dickson, Garry W dan Wetherbe, James C. (1995). *The Management of Information Systems*. Mc Graw-Hill International Book Company, Singapore.
9. Edwar, Muhammad, (2001). Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PN Pertamina UPPDN V Jawa Timur, *Tesis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya*. Malang: Tidak diterbitkan.
10. Frenzell, Caroll W. (1996). *Management of Information Technology*, Boy & Fraser Publishing Company, USA.
11. Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
12. Gomes, C.F. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI Offset, Yogyakarta.
13. Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan SDM*. Liberty, Yogyakarta.
14. Hasibuan, S.P. Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. CV Haji Masagung, Jakarta.
15. Jogiyanto, HM. (1993). *Analisis dan Desain Sistem Informasi, Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta.
16. Kertahadi, (1995). *Beberapa Issue Pengambilan Keputusan Dari Kacamata Pengembangan Sistem Informasi*, FIA-Unibraw, Malang.
17. Kumorotomo, Wahyudi, dan Margono, Subando Agus, (1994). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi Publik*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
18. Lucas, JR Henry, (1994). *Information Systems Concepts for Management*, Mc Graw-Hill, New York.
19. Mathis, R.L. and J.H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
20. Martin, Christoper dan Philip Powell, (1992). *Information System a Management Perspective*, Mc Graw-Hill Book Company.
21. O'Brien, James A., (1990). *Management Information System: A Managerial End User Perspective*, International Student Edition, Irwin, Boston.
22. Politeknik Negeri, (2006), *Buku Pedoman Akademik, 2006/2007*, Poliban, Banjarmasin.
23. Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi kedelapan, Jilid dua. PT. Prenhallindo, Jakarta.
24. Singarimbun, Masri dan S. Effendi. (2001). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.
25. Sekaran, Uma, (2006). *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
26. Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
27. Syaiful Hifni, (2003). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Sistem Pengukuran Kinerja Aktivitas dan Pencapaian Kinerja Sasaran Organisasi, *Tesis Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran*, Bandung.
28. Umar, Hussein. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
29. Wijaya, Rano, (2002). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Akuntan Level Supervisor ke Bawah pada Kantor Akuntan Publik di Kalimantan Selatan. *Jurnal JEPMA*, Agustus, FE Unlam.