

PENGARUH INTEGRATED ACADEMIC INFORMATION SYSTEM (iRaise) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Reni Farwitawati

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integrated academic information system (iRaise) terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan menggunakan teknik *purposive sampling* didalam pengambilan sampel. Dari populasi yang berjumlah 368 responden, diperoleh sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 58 responden. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke 58 responden. Dari 58 kuesioner tersebut telah kembali sebanyak 34 kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iRiase berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi p sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Dari nilai koefisiennya 0.837 (angka positif) menunjukkan pengaruh positif, yang berarti bahwa iRaise dapat meningkatkan kinerja pegawai UIN Suska Riau. Perubahan dari kinerja pegawai secara signifikan dapat dijelaskan oleh iRaise.

Abstract : *This study was aimed at determining the effects of academic information system (iRaise) on employee performance. Respondents of this study were employees of the State Islamic University of Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau. This is an empirical study that used the purposive sampling techniques in sampling. From a population of 368 respondents, some 58 respondents met the criteria. The data were obtained by distributing questionnaires to 58 respondents. Of the 58 questionnaires, 34 questionnaires were returned by the respondents.*

The results showed that iRaise had been significantly and positively effect on the employee performance with a significance level of 0.000 p ($p < 0.05$). The coefficient value of 0.837 (positive number) showed a positive effect, which means that the iRaise may improve the performance of employees at UIN Suska Riau. Changes of employee performance can significantly be explained by the iRaise.

Keywords: *Integrated academic information system, iRaise, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan instansi yang menyelenggarakan proses pendidikan tinggi. Pada penyelenggaraannya, mahasiswa dan dosen merupakan pelaku utama yang

berinteraksi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Disamping kegiatan belajar mengajar, proses akademik juga didukung oleh banyak kegiatan yang berkaitan dengan proses

akademik dan juga proses administrasi yang ada.

Bertambahnya jumlah mahasiswa yang terus meningkat dari tahun ke tahun akan membutuhkan pelayanan administrasi yang semakin kompleks. Begitu juga kebutuhan mahasiswa dalam memperoleh informasi yang berhubungan dengan proses akademik seperti jadwal kuliah, hasil perkuliahan berupa nilai serta proses-proses akademik lainnya. Agar semua kebutuhan yang mendukung proses akademik terpenuhi maka diperlukan peningkatan kinerja baik kinerja pegawai maupun kinerja dosen.

Penilaian kinerja pegawai di sebuah perguruan tinggi sangat penting karena kinerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja perguruan tinggi yang tinggi pula. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus selalu melakukan pengukuran kinerja secara periodik. Tujuan dari pengukuran ini tidak hanya untuk menilai kinerja karyawan dalam hal ini pegawai, tetapi juga menemukan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja, dan pada akhirnya menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja tersebut. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi individu dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif adalah pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif ditengah persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Investasi dibidang teknologi informasi dalam suatu organisasi umumnya dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai anggota organisasi dan institusi.

Teknologi sistem informasi suatu perusahaan atau organisasi akan membantu penyediaan informasi dengan cepat sesuai dengan kebutuhan manajer dalam pengambilan keputusan. Sistem informasi tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi bisnis, yang secara otomatis diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Teknologi informasi saat ini memainkan peranan penting dalam mendukung pengambilan keputusan oleh manajemen. Hal ini mendorong adanya suatu kebutuhan penting untuk melakukan evaluasi secara obyektif tentang keberhasilan atau kegagalan sistem yang berguna dalam mendukung pembuatan keputusan yang tepat.

Berbagai dampak teknologi informasi diharapkan mampu memberikan kontribusi dan meningkatkan kinerja pegawai. Satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau pelaku bisnis yang menerapkan teknologi informasi

adalah sejauh mana keberhasilan sistem tersebut membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Teknologi informasi dijadikan alat bantu efisiensi dan efektivitas pengelolaan akademik di UIN SUSKA Riau. Pemanfaatan teknologi informasi di UIN SUSKA Riau telah mengalami perkembangan. Sebelum tahun 2007 penggunaan teknologi informasi di UIN SUSKA Riau hanya sebatas menggunakan komputer dengan menggunakan program Microsoft Office (Microsoft Word, Microsoft Excel, Power Point dan lain-lain). Sejak tahun 2007 di UIN SUSKA Riau telah membuat sistem informasi akademik yang dikenal dengan SIMAK. Pada tahun 2014 SIMAK telah berganti nama dengan *integrated academic information system (iRaise)*. Sistem ini mengalami banyak penyesuaian dan pengembangan disegi keamanan sistem, integrasi dengan sistem lain dan sinkronisasi pelaporan pada dikti.

Sistem Informasi Akademik UIN SUSKA Riau atau yang lebih dikenal dengan nama “iRaise” adalah sebuah sistem informasi berbasis web yang dibangun dengan tujuan untuk pengorganisasian data akademik di UIN SUSKA Riau secara *online*. Adapun pengorganisasian data yang dimaksud meliputi: pengelolaan sistem registrasi mahasiswa, sistem penjadwalan perkuliahan, pengelolaan Kartu Rencana Studi (KRS) mahasiswa, monitoring perkuliahan, sampai dengan pengorganisasian nilai mahasiswa. iRaise dapat diakses

secara online melalui jaringan internet dengan alamat: <https://iraise.uin-suska.ac.id>.

Beberapa fasilitas yang disediakan oleh iRaise antara lain: informasi registrasi, informasi biodata mahasiswa, jadwal kuliah, informasi kemajuan hasil belajar mahasiswa, rekapitulasi nilai akademik, tugas mengajar dosen, serta statistik data lain. Selain itu iRaise juga menyediakan fasilitas cetak untuk keperluan administrasi akademik yang dapat dipakai oleh seluruh operator baik dari tingkat universitas sampai program studi. Beberapa informasi juga disediakan bagi member pejabat yang dapat dipakai sebagai kontrol terhadap berbagai proses akademik pada semester berjalan, serta sebagai bahan pengambil keputusan atau kebijakan strategis yang diperlukan.

Dengan adanya iRaise ini, diharapkan proses administrasi akademik yang dulu dilayani dengan sistem *stand alone* dan melalui jaringan komputer terbatas dapat digantikan dengan sistem informasi berbasis internet, sehingga akses informasi bagi pihak pengguna baik mahasiswa, dosen, pegawai, pejabat, maupun pihak lain yang berkepentingan dapat terlayani dengan cepat, tepat dan akurat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance*. Selain bermakna kinerja, *performance* juga

diterjemahkan secara beragam. Keragaman tersebut salah satunya diungkapkan oleh Mangkunegara (2010 : 67) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2007 : 86) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:11) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga

atau kinerja perusahaan terdapat hubungan erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Rivai (2005:17) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = f (A x M x O). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang menghalangi karyawan. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Rivai (2005:16) mengemukakan kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan.

Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:73) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja

dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Bernardin dan Russel dalam Sagung (2008:78) menyebutkan adanya enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumberdaya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
- 5) *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
- 6) *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Keseluruhan unsur/ komponen penilaian kinerja di atas harus ada

dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

Sistem Informasi

Teori dasar pemanfaatan teknologi informasi adalah *Reasoned Action Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) (dalam Jogiyanto 2007: 132) yang mendasarkan pada psikologi sosial. Menurut *Theory of Reasoned Action*, kinerja individu dari perilaku yang telah ditetapkan akan ditentukan oleh maksud dari tindakan yang akan dilakukan dengan tujuan perilaku secara bersama-sama ditentukan oleh sikap individu dan norma-norma subjektif.

Ditinjau dari perspektif sistem informasi, aspek yang berguna bagi teori yang dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) (dalam Jogiyanto 2007: 147) ini terletak pada asersi-asersinya yang menyatakan bahwa faktor-faktor lainnya mempengaruhi perilaku secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh affect, social norm, atau bobot relatifnya. Oleh karenanya, variabel-variabel seperti karakteristik desain sistem, karakteristik pengguna, karakteristik tugas, sifat dasar proses implementasi maupun pengembangan, pengaruh politik, struktur organisasi dan lainnya dimana dikategorikan sebagai variabel eksternal.

Ada dua alasan utama mengapa penggunaan komputer sangat penting dalam sistem informasi modern. Alasan pertama, berkenaan dengan kemampuan komputer untuk mengolah data. Perangkat otomatis ini dalam

beberapa hal ternyata lebih unggul sebagai penyerap atau pencatat data jika dibandingkan dengan daya ingat manusia, sekalipun inisiatif dan tindakan pengambilan keputusan tetap dilakzakan manusia. Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) (dalam Jogiyanto 2007: 150) karakteristik dari kemampuan komputer dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengolahan yang cepat
2. Akurasi yang tinggi
3. Kapasitas penyimpanan besar
4. Efektif untuk tugas berulang
5. Dapat berfungsi secara terus menerus
6. Teliti dalam mendeteksi situasi yang menyimpang
7. Dapat diperbaiki dan ditingkatkan (*upgrade*)

Konsep pemanfaatan teknologi informasi dalam hal ini dapat diukur, berdasarkan tingkat integrasi Sistem Informasi (SI) pada setiap tugas rutin pegawai baik pada pemanfaatan yang bersifat sukarela maupun yang bersifat wajib. Pemanfaatan teknologi informasi diukur berdasarkan ketergantungan pemakai terhadap SI yang ada untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya.

Task Technology Fit (TTF) dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson pada tahun 1995 dalam Jogiyanto (2009). TTF adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. TTF merupakan persesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, TTF merupakan persesuaian antara kebutuhan akan

tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi.

Menurut model yang dikembangkan Thompson et.al (1991) dalam Tjhai (2003:5), faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor sosial
2. Faktor *affect* (perasaan individu)
3. Kesesuaian tugas
4. Konsekuensi jangka panjang
5. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi
6. Kompleksitas

Pemanfaatan Sistem Informasi dan Kinerja

***Task Technology Fit* (TTF)**

Task Technology Fit (TTF) dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995) dalam Agustiani (2010). TTF adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. TTF merupakan persesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, TTF merupakan persesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi.

Prioritas TTF adalah interaksi tugas, teknologi dan individu. Berbagai macam tugas yang pasti (sebagai contoh, saling ketergantungan antara tugas dengan kebutuhan informasi dari beberapa unit organisasi) membutuhkan berbagai macam fungsi teknologi yang pasti (sebagai contoh, integrasi database dengan seluruh data perusahaan yang dapat diakses untuk seluruhnya).

Pengaruh TTF terhadap pemanfaatan ditunjukkan melalui hubungan antara TTF dan kepercayaan mengenai konsekuensi penggunaan sistem. Hal ini dikarenakan TTF seharusnya merupakan penentu penting mengenai apakah sistem dipercaya dapat lebih bermanfaat, lebih penting atau relatif dapat memberikan keuntungan yang lebih. Pengaruh kinerja di dalam konteks ini berhubungan dengan prestasi dari tugas individu. Tingginya kinerja berimplikasi terhadap perbaikan efisiensi, perbaikan efektivitas dan atau peningkatan kualitas (Goodhue dan Thompson, 1995) dalam Agustiani (2010).

Technology to Performance Chain (TPC)

Technology to Performance Chain (TPC) merupakan sebuah model yang mana peran penting teknologi berpengaruh terhadap kinerja pada tingkat pegawai. Inti dari model ini adalah agar teknologi informasi

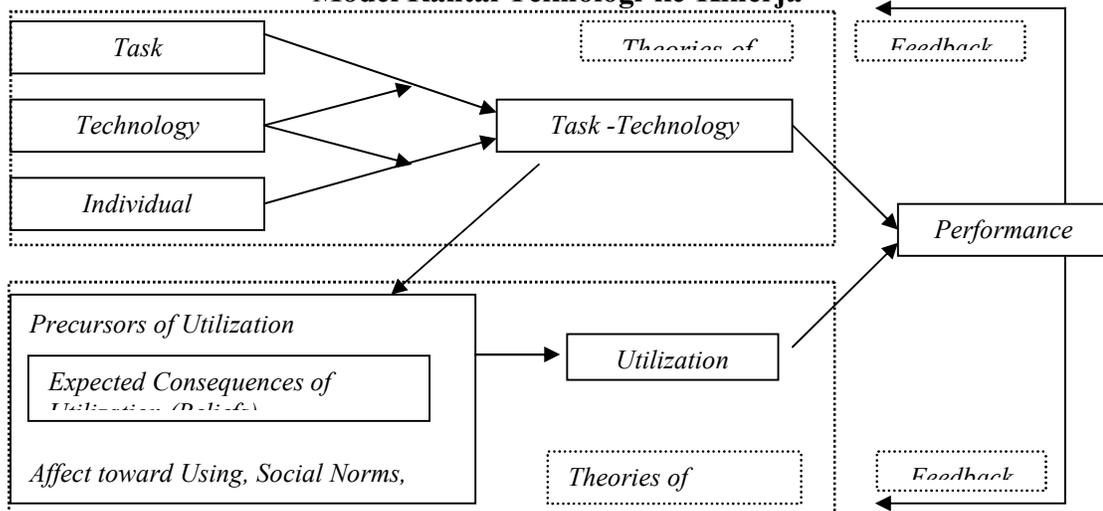
memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dan teknologi tersebut harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Model tersebut digambar pada gambar dibawah ini.

Karakteristik-karakteristik dari pegawai (*Pegawai Characteristics*) (pelatihan, pengalaman komputer, motivasi) akan mempengaruhi kemudahan dan kualitas menggunakan teknologinya. Kesesuaian tugas-teknologi (*task-technology fit*) atau TTF adalah seberapa besar suatu teknologi membantu seorang pegawai dalam melakukan kumpulan dari tugas-tugasnya (Jogiyanto, 2009).

Pemakaian (*Utilization*) adalah suatu perilaku menggunakan teknologi dalam menyelesaikan tugas-tugas (Jogiyanto, 2009). Pengukuran-pengukuran seperti frekuensi penggunaan banyak digunakan untuk mengukur konstruk pemakaian.

Gambar 1

Model Rantai Teknologi-ke-Kinerja



Sumber : Goodhue dan Thompson (1995) dalam Jogiyanto (2009)

Goodhue et.al (1995) dalam Tjhai (2003:8) mengemukakan agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai, maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung. Kinerja pegawai 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.

Berbagai dampak teknologi informasi tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi dan meningkatkan kinerja pegawai. Alter (1996) dalam Aris (2004: 75) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi adalah untuk membantu manusia dalam melakukan pekerjaan dan mempermudah hubungan para pekerja. Loudon dalam Sunarta (2005: 98) menyatakan bahwa penggunaan teknologi berbasis komputer diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya mereka menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya membutuhkan koordinasi antara manusia, teknologi dan organisasi. Oleh karenanya, penerapan teknologi dalam sistem informasi sebuah organisasi/ perusahaan hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan

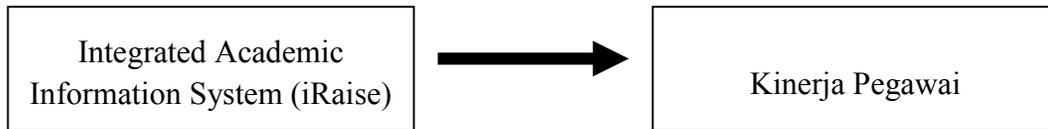
dapat bermanfaat sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh pemakai sistem sehingga penerapan teknologi informasi kurang memberikan manfaat atau bahkan tidak memberikan manfaat sama sekali dalam peningkatan kinerja pegawai.

2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah teoritis diatas, dapat diketahui bahwa peran penting teknologi yang berpengaruh terhadap kinerja pada tingkat pegawai digambarkan pada model *Technology to Performance Chain (TPC)*. Inti dari model ini adalah agar teknologi informasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dan teknologi tersebut harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Markus dan Keil (dalam Radityo, 2007) menyatakan bahwa sebuah kesuksesan sistem akan berdampak pada individu dan organisasi penggunaannya, dan pada selanjutnya dampak pegawai tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasional.

Untuk menganalisis pengaruh *integrated academic information system (iRaise)* terhadap kinerja pegawai, penelitian ini akan menggunakan model penelitian yang digambarkan dalam gambar berikut:

Gambar 2
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di UIN SUSKA Riau, dengan pertimbangan bahwa iRaise di UIN SUSKA Riau belum diketahui dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian akademik UIN Suska Riau. Adapun jumlah pegawai bagian akademik di UIN Suska Riau sebanyak 58.

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sensus atau sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode:

1. Kuesioner
2. Dokumentasi

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akademik (iRaise). Sedangkan Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Tabel 1
Identifikasi dan Definisi Operasional Variable

No	Variabel	Definisi	Skala	Indikator	Data Diperoleh dari
1	iRaise (X)	Manfaat yang diharapkan oleh pengguna	Ordinal	Tjai Fung Jin (2000) 1. Kuantitas 2. Efektifitas waktu 3. Manfaat	Kuesioner dengan skala likert 1-5

		IRAISE dalam melaksanakan tugasnya		<ol style="list-style-type: none"> 4. Intensitas 5. Jumlah menu yang digunakan 6. Pemenuhan kebutuhan informasi akademik 7. Laporan perkembangan akademik 	
2	Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat pencapaian serangkaian tugas-tugas pegawai dengan dukungan IRAISE berupa produk, jasa ataupun suatu proses	Ordinal	Goodhue dan Thomson (1995) <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan produktifitas 2. Keefektifan pekerjaan 3. Pendistribusian pelayanan 4. Kebutuhan informasi akademik 5. Minimalisir kecurangan 6. Peningkatan kinerja 7. Pelaporan perkembangan akademik 	Kuesioner dengan skala likert 1-5

Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan alat analisis korelasi dan regresi. Untuk mempermudah analisis digunakan aplikasi pengolahan data SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika terdapat deviasi antara sampel yang ditentukan dengan jumlah populasi maka tidak menutup kemungkinan untuk terjadi kesalahan dalam mengambil keputusan antara

menolak maupun menerima suatu hipotesis.

Persamaan Regresi

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi sederhana. dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X : iRraise

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk menentukan kuat tidaknya (derajat) hubungan linier antara 2 variabel atau lebih. Analisa korelasi sederhana meneliti hubungan dan bagaimana eratnya itu, tanpa melihat bentuk hubungan. Jika kenaikan didalam suatu variabel diikuti dengan kenaikan variabel yang lain, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai “*korelasi*” yang *positif*. Tetapi jika kenaikan didalam suatu variabel diikuti penurunan variabel yang lain maka kedua variabel tersebut mempunyai korelasi negatif. Jika tidak ada perubahan pada suatu variabel, meskipun variabel yang lain mengalami perubahan maka kedua variabel tersebut tidak mempunyai hubungan (*uncorrelated*).

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05, maka uji t dapat dihitung dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel t (tabel *Coefficients*) pada kolom sig. Jika p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t dihitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ $df = n - k - 1$, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata

lain terdapat pengaruh antara variabel independen terdapat variabel dependen).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada program SPSS, koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel model Summary.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi hasil penelitian untuk mengukur dua variabel pokok yaitu *integrated academic information system* (iRaise)) dan kinerja pegawai. Hasil penelitian meliputi gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai bagian akademik UIN Suska Riau yang menggunakan iRaise dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengiriman kuesioner dimulai pada tanggal 1 April 2013 sampai tanggal 30 April 2013. Kuesioner yang dikirimkan sebanyak 58 kuesioner telah kembali sebanyak 34 kuesioner.

Seluruh kuesioner yang kembali telah diisi lengkap oleh responden sehingga seluruh kuesioner yang kembali bisa diolah oleh peneliti. Adapun karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Profil Responden

URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin:		
1. Pria	12	35.3%
2. Wanita	22	64.7%
Pendidikan:		
1. S3	-	-
2. S2	3	8,8%
3. S1	24	70.6%
4. D3	2	5.9%
5. SLTA	5	14.7%
Masa Kerja:		
1. 1-10 tahun	29	85.3%
2. 11-20 tahun	5	14.7%
3. 21-30 tahun	-	-

Sumber : Data Olahan

Analisa Data
Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik. Statistik deskriptif umumnya digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang paling utama dan data demografi responden (Ghozali, 2009).

Dari penelitian dan pengolahan data yang dilakukan diperoleh deskripsi variabel penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 3. berikut ini :

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Minim um	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	2.40	5.00	4.0412	0.64579
iRaise	2.30	5.00	4.0824	0.68334

Sumber : Data Olahan

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian kinerja pegawai dan iRaise disajikan dalam tabel statistik deskriptif yang menunjukkan nilai tertinggi, nilai terendah, rata-rata, dan standar deviasi dapat dilihat pada Tabel 3. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari kinerja pegawai adalah 4.0412 dengan standar deviasi sebesar 0.64579. Artinya pada variabel kinerja pegawai kecenderungan responden menjawab setuju dengan standar deviasi yang cukup besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di UIN SUSKA Riau cukup tinggi.

Pada iRaise terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4.0824 dan standar deviasi sebesar 0.68334. Artinya, pada iRaise responden menyatakan setuju dengan standar deviasi yang cukup besar dan ini menunjukkan bahwa iRaise di UIN SUSKA Riau cukup tinggi pemanfaatannya. iRaise menggunakan iRaise untuk mencetak KRS/ KHS mahasiswa, transkrip nilai sementara atau transkrip nilai akhir mahasiswa, surat-surat keterangan yang dibutuhkan mahasiswa, mencari

data mahasiswa, dan masih banyak lagi kegiatan-kegiatan akademik lainnya yang menggunakan iRaise.

Persamaan Regresi

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan metode statistik regresi sederhana. Hasil dari pengujian regresi linier sederhana tersajikan dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien (B)	t-value	P
Konstanta	0.622	1.943	0.061
iRaise	0.837	10.818	0.000

Sumber : Data Olahan

Dari hasil uji hipotesis diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.622 + 0.837X$$

Pada model regresi ini nilai konstanta yang tercantum sebesar 0.622 dapat diartikan jika variabel iRaise dinaikkan satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar satu satuan pada nilai konstanta 0.837.

Tabel 5
Nilai t Hitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.622	.320		1.943	.061
	iRaise	.837	.077	.886	10.818	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Olahan

Hasil regresi untuk menjawab pertanyaan hipotesis yaitu apakah iRaise berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa iRaise berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tingkat signifikansi *p* sebesar 0,000 (*p* < 0,05). Dikatakan berpengaruh signifikan apabila *p* value < 0,05. Dari nilai besaran koefisiennya (beta) sebesar 0.837 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel iRaise berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika iRaise mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.837 satuan.

Uji t

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau tidak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0 : iRaise tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H1 : iRaise berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun metode dalam penentuan keputusan antara menerima maupun menolak hipotesis ditunjukkan pada kolom Sig dalam tabel t (*tabel coefficients*) menggunakan ketentuan tingkat signifikansi 5% (0,05) dengan *df*=*n*-*k*-1 (*k* = jumlah variabel independen). Pada penelitian ini *df* = 34-1-1 = 32, sehingga didapat t tabel sebesar 2.03693. Nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 6
Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.622	.320		1.943	.061
	iRaise	.837	.077	.886	10.818	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data Olahan

Hasil tampilan output SPSS pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel iRaise memiliki nilai t = 10.818 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0.05$) yang berarti secara statistik H0 ditolak dan H1 diterima atau iRaise mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen. Tabel 7 berikut adalah hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.779	.30389	1.557
a. Predictors: (Constant), iRaise					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data Olahan

Tampilan output SPSS menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.785. Sehingga dapat dikatakan bahwa 78.5% variasi variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh iRaise, sedangkan sebesar 21.5% variasi variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini seperti reward, sanksi, dan lain sebagainya. Penelitian ini dapat dinyatakan cukup memadai dimana 78.5% variabel dependen yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yaitu iRaise.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem informasi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh iRaise searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain iRaise akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditinjau dari intensitas, frekuensi penggunaan, dan jenis menu iRaise yang digunakan memiliki pengaruh positif dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa iRaise mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian individu yang mengoperasikannya akan dapat meningkatkan kinerja individu.

Hasil penelitian ini mendukung teori model *Technology to Performance Chain (TPC)* bahwa teknologi sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pada

tingkat individual. Agar teknologi sistem informasi memberikan dampak positif terhadap kinerja individual, maka teknologi sistem informasi tersebut harus dimanfaatkan dan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini mendukung hasil penelitian Goodhue dan Thompson (1995), Darwin (1999), Diana (2001) Sunarta (2005), Sagung (2008), dan Nurul Huda Agustiani (2010) yang memberikan bukti bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tjhai (2003) dan Jurnal (2002) yang menyatakan bahwa teknologi informasi tidak mempengaruhi kinerja individual.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian analisis korelasi dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa iRaise berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ρ sebesar 0.000 ($\rho < 0.05$). Dari nilai koefisiennya menunjukkan pengaruh positif, yang berarti bahwa iRaise dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.785 (78.5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 78.5% varian

(perubahan) kinerja pegawai dapat diterangkan oleh iRaise, sedangkan sebesar 21.5% varian kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. Penelitian ini dapat dinyatakan cukup memadai dimana 78.5% variabel dependen yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yaitu iRaise.

Saran

Saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penggunaan iRaise, sebaiknya diberikan peningkatan pengalaman kerja yakni dengan pemberian pelatihan-pelatihan tentang penggunaan system informasi.
2. Sistem informasi akademik yang ada lebih disempurnakan lagi dengan cara menambah fasilitas-fasilitas informasi yang bisa digunakan oleh para pengguna sistem tersebut yaitu pegawai, dosen dan mahasiswa.
3. Bagi para pengguna sistem informasi sebaiknya selalu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya dalam menyikapi perkembangan sistem informasi yang telah dibuktikan dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Jogiyanto. 2009. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Penerbit Andi, Yogyakarta

- Jumaili, Salman. 2005. *Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual*. Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII. Solo, 15-16 September 2005
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung
- Radyto, D dan Zulaikha, (2007). *Pengujian Model DeLone and McLean Dalam Pengembangan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen (Kajian Sebuah Kasus)*, Simposium Nasional Akuntansi X.
- Rivai, Veithza., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Simamora. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Erlangga, Jakarta
- Sutabri, Tata. 2012. *Konsep Sistem Informasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Tjhai Fung Jin. 2003. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 5 No. 1 Hal. 1-26