

# EVALUASI DAMPAK APLIKASI *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS)* TERHADAP PENINGKATAN AKTIVITAS PENGURUSAN JENJANG AKADEMIK DOSEN DENGAN METODE *UNIFIED THEORY OF ACCEPTANCE AND USE OF TECHNOLOGY (UTAUT)*

Muhamad Ariandi<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> *Sistem Informasi Universitas Bina Darma Palembang*  
*Jl A.Yani No.12, Palembang 30246*  
*Email : ryan\_reborat32@yahoo.co.id<sup>1)</sup>*

## Abstrak

Dalam penerapan teknologi di institusi perguruan tinggi, dibutuhkan kepraktisan dalam segala hal, termasuk penerapan pada sistem *Human Resource Development* dan *Human Resource of Information System (HRIS)*. Implementasi aplikasi HRIS diperguruan tinggi Universitas Bina Darma ditujukan untuk menciptakan pengurusan jenjang akademik dosen agar proses yang dilakukan mudah, efisien, praktis dan cepat. Dari pemanfaatan implementasi aplikasi HRIS terhadap pengurusan jenjang akademik dosen universitas bina darma, dilakukan analisis dengan metode UTAUT untuk melihat dampak implementasi aplikasi HRIS terhadap *user acceptance*. Hasil yang didapat dari niat serta perilaku pengguna terhadap *Performance expectancy*, *Effort expectancy*, *Social influence*, dan *Facilitating conditions* terhadap implementasi aplikasi HRIS menggunakan *framework* metode UTAUT berpengaruh signifikan sebesar 5%.

**Kata kunci** : implementasi aplikasi HRIS, metode UTAUT, *Performance expectancy*, *Effort expectancy*, *Social influence* and *Facilitating conditions*.

## 1. Pendahuluan

Dalam penerapan teknologi di institusi pendidikan Perguruan Tinggi, dibutuhkan kepraktisan dalam segala hal. Termasuk penerapan pada sistem *Human Resource Development (HRD)* dan *Human Resource Information System (HRIS)*. Sistem aplikasi pada perguruan tinggi ini ditujukan untuk menciptakan kemudahan bagi para dosen untuk mengurus jenjang akademik, agar lebih memudahkan dalam pemanfaatannya. Karena dalam penerapannya aplikasi HRIS bisa menjadi penunjang pengurusan jenjang akademik dosen.

HRIS adalah sebuah konsep tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI), pengembangan serta karakteristik untuk pengelolaan yang efektif dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) fungsi dan aplikasi. Aplikasi HRIS dianggap sebagai suatu prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan, memelihara, dan *recovery* data yang dibutuhkan oleh organisasi untuk pengelolaan tentang sumber daya manusia, kegiatan personil dan karakteristik organisasi (Kovach et.al 2002). Kovach dan Catchart (1999) berpendapat bahwa HRIS bervariasi antar organisasi yang satu dengan yang

lainnya tergantung pada ukuran mereka. Untuk sebuah organisasi yang kecil, HRIS bisa berupa catatan penggajian dan kartu kehadiran. Sedangkan untuk organisasi besar tergantung pada manajemen strategis dan SDM teknologi informasi perusahaan,

Di Universitas Bina Darma, bagian personalia dan para tenaga TI telah menerapkan aplikasi HRIS. Namun pemanfaatan aplikasi ini oleh para tenaga pengajar tetap yang berjumlah 110 orang masih dirasakan kurang akan kegunaannya, dimana sosialisasi bagi para dosen akan manfaat secara tidak langsung yang diberikan oleh adanya aplikasi HRIS masih sedikit minim, terutama dalam pengurusan jenjang akademik baik dari dosen maupun bagian personalia. Penelitian ini berusaha untuk mencapai tujuan penting akan manfaat aplikasi HRIS, bertujuan untuk memperoleh pengetahuan lebih seputar penggunaan dan manfaat aplikasi HRIS, selain itu juga untuk melihat sejauh mana pemanfaatan HRIS dalam pengurusan jenjang akademik dosen di universitas bina darma yang telah menerapkan HRIS, menemukan hambatan-hambatan dalam penerapan aplikasi HRIS bagi para dosen. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi pada usaha memperbaiki proses pengurusan jenjang akademik dosen.

Model UTAUT mengacu dan mengintegrasikan dengan delapan model sebelumnya yang dikembangkan dari teori yang berhubungan dengan penerimaan dan penggunaan teknologi dalam satu teori. Kedelapan teori terkemuka tersebut disatukan di dalam UTAUT adalah *Theory of Reasoned Action (TRA)*, *Technology Acceptance Model (TAM)*, *Motivational Model (MM)*, *Theory of Planned Behavior (TPB)*, *Combined TAM and TPB*, *Model of PC Utilization (MPTU)*, *Innovation Diffusion Theory (IDT)* dan *Social Cognitive Theory (SCT)*. Model UTAUT terbukti lebih berhasil dibandingkan dengan kedelapan teori yang lain dalam menjelaskan hingga 70 % varian pengguna (Sedana, dan Wijaya, W., 2009).

Dengan menganalisis aplikasi HRIS menggunakan metode UTAUT diharapkan Universitas Bina Darma akan mendapatkan manfaat secara lebih mempermudah dan mempercepat peningkatan aktivitas pengurusan jenjang akademik dosen.

## 2. Pembahasan

### 2.1 Model UTAUT

Analisis ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi tingkat pengaruh dari masing-masing tujuh teori konstruksi yang telah di adopsi dari suatu teknologi. Dimana peneliti dapat menyimpulkan, bahwayang paling berpengaruh membangun untuk menjadi sebuah model didapat hampir 70% dari varians dalam penggunaan IT. Model terbaru tersebut adalah model UTAUT. Dalam model UTAUT terdapat tiga konstruk (terdiri dari yang paling berpengaruh konstruksi teori sebelumnya) adalah penentu utama dari niat untuk menggunakan IT.

Teori-teori dari UTAUT menarik dikaji untuk memahami peran konstruksi yang bermain dalam penerimaan pengguna teknologi baru. Teori-teori ini mencakup :

### 1. Performance Expectancy (Ekspektasi Kinerja)

Performance expectancy adalah keyakinan individu bahwa menggunakan sistem akan membantunya untuk mencapai kinerja pekerjaannya (Venkatesh et. al., 2003). Variabel dalam model UTAUT ini disusun berdasarkan 5 (lima) konstruk pada model, yaitu :

1. Persepsi kemudahan dalam penggunaan (*perceived easy of use-PEOU*) dari model TAM,
2. Kompleksitas dari Model of PC Utilization (MPCU),
3. Kemudahan penggunaan dari teori difusi inovasi.
4. Keuntungan yang relatif terhadap penggunaan dari model IDT
5. Hasil yang diharapkan atas penggunaan dari model SCT.

### 2. Effort Expectancy (Ekspektasi Usaha)

Effort Expectancy adalah tingkat kemudahan yang berhubungan dengan penggunaan suatu sistem. Variabel tersebut diformulasikan berdasarkan 5 (lima) konstruk pada model atau teori sebelumnya yaitu: (Venkatesh et. al., 2003)

1. Persepsi kegunaan yang dirasakan (*perceived usefulness-PU*) dari model TAM,
2. Motivasi ekstrinsik,
3. Kecocokan pekerjaan,
4. Keunggulan relatif, dan
5. Ekspektasi hasil.

### 3. Social Influence (Pengaruh Sosial)

Social Influence adalah tingkat persepsi seseorang bahwa pihak lain percaya, bahwa sebaiknya menggunakan sistem baru (Venkatesh et. al., 2003).

1. Pengaruh sosial merupakan faktor penentu terhadap tujuan perilaku dalam menggunakan teknologi informasi yang direpresentasikan sebagai suatu norma subyektif dalam TRA, TAM, TPB,
2. Faktor sosial dalam MPCU,
3. Serta citra dalam teori difusi inovasi.

### 4. Facilitating Conditions (Memfasilitasi Kondisi)

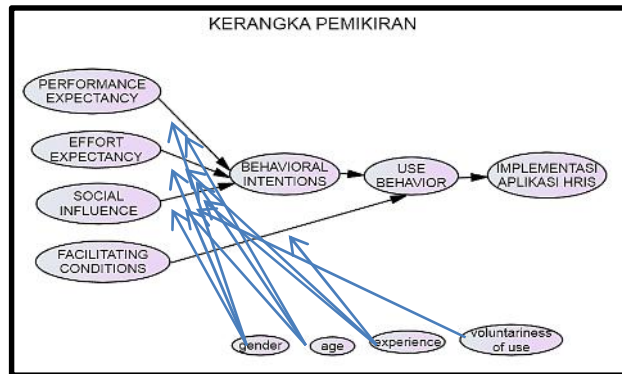
Facilitating Conditions adalah tingkat dimana seorang individu terhadap ketersediaan infrastruktur teknik dan organisasionalnya untuk bisa mendukung penggunaan sistem. Variabel dalam model UTAUT ini

disusun berdasarkan 3 (tiga) konstruk pada model atau teori sebelumnya.

1. batasan bahwa seorang individu telah mengalami dari dalam dan luar terhadap perilaku (TPB/DTPB,C-TAM)
2. Subjektif faktor yang membuat orang merasa mudah untuk mengambil tindakan di bawah lingkungan tertentu (MPCU)
3. Tingkat pengguna terhadap sistem baru adalah dalam paduan suara dengan nilai-nilai keberadaan, permintaan, dan pengalaman (IDT).

### 2.2. Kerangka Pemikiran.

Dalam kerangka pemikiran penelitian ini akan Menguji faktor-faktor penentu *user acceptance* dan perilaku penggunaan dalam model UTAUT, yaitu *performance expectancy* (X1), *effort expectancy* (X2), *social influence* (X3) dan *facilitating conditions* (X4) terhadap implementasi aplikasi HRIS (Y) pada Universitas Bina Darma. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka pemikiran menggunakan model utaut.

Kerangka Pemikiran pada penelitian ini menggunakan model *framework* UTAUT yang digunakan oleh para peneliti sebelumnya. Model asli *framework* UTAUT dimodifikasi dengan menambahkan variabel baru yang menjadi model UTAUT.

Variabel *Performance Expectancy* (PE), *Effort Expectancy* (EE), dan *Social Influence* (SI) memberikan pengaruh terhadap *Behavioral Intention* (BI) baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana *Facilitating Conditions* (FC) yang memberikan pengaruh terhadap *Use Behavior* (UB) secara langsung, dari variabel-variabel dan indikator tersebut memberikan pengaruh secara langsung dan tidak langsung secara signifikan terhadap variabel Implementasi Aplikasi HRIS

Berdasarkan pengujian validitas instrumen dengan *software Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 19 nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Corelation*. Dalam uji signifikansi untuk melihat valid tidaknya data dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 1, dimana dalam hal

ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai t hitung > t tabel, maka instrumen kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 1. Tabel Uji Validitas Instrumen**

Konstruk	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Performance Expectancy	P1	0.390*
	P2	0.446*
	P3	0.500*
	P4	0.234*
	P5	0.451*
	P6	0.415*
	P7	0.473*
Effort Expectancy	P8	0.622*
	P9	0.582*
	P10	0.544*
	P11	0.511*
Social Influence	P12	0.536*
	P13	0.532*
	P14	0.519*
	P15	0.595*
Facilitating Conditions	P16	0.722*
	P17	0.504*
	P18	0.418*
	P19	0.589*
Behavioral Intention	P20	0.489*
	P21	0.579*
	P22	0.444*
Use Behavior	P23	0.564*
	P24	0.738*
	P25	0.681*
Implementasi Aplikasi HRIS	P26	0.573*
	P27	0.586*
	P28	0.525*
	P29	0.558*
	P30	0.553*
	P31	0.533*
	P32	0.582*
r tabel		

Keterangan : \* dinyatakan Valid  
Sumber: Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.3. diatas, dapat menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan (item) pada semua variabel adalah valid. Sehingga olah data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan (*error*). Dengan bantuan program SPSS 19 nilai koefisien *Cronbach Alpha* dapat dilihat. Hasil nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk masing-masing konstruk ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Tabel Nilai Cronbach's Alpha Untuk Masing-Masing Konstruk**

Konstruk	Cronbach's Alpha
Performance	0.882*

Expectancy	
Effort Expectancy	0.875*
Social Influence	0.870*
Facilitating Conditions	0.872*
Behavioral Intention	0.881*
Use Behavior	0.865*
Implementasi Aplikasi HRIS	0.875*

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel di atas bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk konstruk lebih > 0,5 dapat dikatakan instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut. Seluruh konstruk dapat dikatakan acceptable karena memenuhi syarat > atau = 0,50 (Hair et. al 1998).

#### A. Analisis Structure Equation Modelling (SEM)

##### a. Measurement Model – Confirmatory Factor Analysis

Dimana *measurement model* merupakan sub model yang ada di dalam SEM yang digunakan untuk menspesifikasi indikator-indikator yang ada pada masing-masing konstruk (Hair, 1998). *Measurement model* ini digunakan untuk mengetahui validitas konstruk (*construct validity*), menunjukkan apakah indikator-indikator yang digunakan sebagai parameter dari sebuah penelitian dapat memprediksi sebuah konstruk sudah sesuai dengan yang diteorikan.

Pada penelitian ini pengujian didasarkan pada data hasil penelitian yang sesungguhnya, dimana hasil total data yang digunakan sebanyak 120 eksampler. Berikut ini adalah pengujian dan hasil pengujian indikator-indikator *goodness of fit* yang menunjukkan apakah model pengukuran yang digunakan dapat diterima.

##### Measurement Model – CFA – Satisfaction

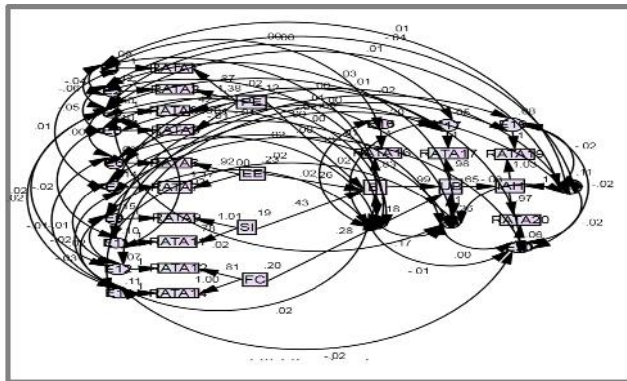
Indeks-indeks *goodness of fit* menunjukkan bahwa model dapat diterima dengan baik walaupun nilai  $X^2$  besar dengan tingkat signifikansi berada dibawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi, sehingga hasil model dapat diterima dengan secara statistik. Hasil perhitungan menggunakan alat bantu *software* AMOS 20 ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 3. Tabel Measurement Model – Indeks Goodnes of Fit**

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
DF	Positif	140	Baik
CMIN/DF	2.00	448.949	Marginal
Probabilitas	0.05	0.000	-

GFI	0.90	0.730	Marginal
AGFI	0.90	0.554	Marginal
TLI	0.95	0.782	Marginal
CFI	0.95	0.855	Marginal
RMSEA	0.08	0.142	Marginal

Hasil uji konstruk dimensi kualitas hasil akhir yang disajikan pada gambar 2, dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices, kriteria model UTAUT, serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.



### 2.3 Hasil Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis Model UTAUT untuk aplikasi HRIS Univ Bina Darma Palembang**

Hipotesis	Indikator	Loading Factor (p value)	Keterangan
H <sub>1</sub>	Pengaruh PE Terhadap IAH	0.568 (0,000)	Signifikan
H <sub>2</sub>	Pengaruh EE Terhadap IAH	0,515 (0,000)	Signifikan
H <sub>3</sub>	Pengaruh SI Terhadap IAH	0,615 (0,000)	Signifikan
H <sub>4</sub>	Pengaruh FC Terhadap IAH	0.518 (0,000)	Signifikan
H <sub>5</sub>	Pengaruh PE, EE, SI, FC Terhadap IAH	0.176 (0,000)	Signifikan

Hasil analisis SEM sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi hubungan variabel *performance expectancy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada Universitas Bina Darma tersebut diperoleh sebesar 0,568. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R = 3.591 dengan probabilitas = 0,309. Nilai probabilitas pengujian berada di atas 0,05. Dengan demikian Hipotesis 1 **diterima**.

#### 2. Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi hubungan variabel variabel *effort expectancy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada Universitas Bina Darma tersebut diperoleh sebesar 0,515. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R = 20.978 dengan probabilitas = 0,000. Hasil nilai probabilitas pengujian berada di bawah 0,05. Dengan demikian Hipotesis 2 **diterima**.

#### 3. Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi hubungan variabel-variabel *social influence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada Universitas Bina Darma, diperoleh sebesar 0,615. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R = 9.691 dengan probabilitas = 0,002. Dan nilai probabilitas pengujian berada dibawah 0,05. Dengan demikian Hipotesis 3 **diterima**.

#### 4. Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi hubungan variabel-variabel *facilitating conditions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada Universitas Bina Darma, diperoleh sebesar 0,518. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R = 3.381 dengan probabilitas = 0,066. Nilai probabilitas pengujian berada di bawah 0,05. Dengan demikian Hipotesis 4 **diterima**.

#### 5. Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi hubungan UTAUT berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada Universitas Bina Darma, diperoleh sebesar 0,176. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai C.R = 16.673 dengan probabilitas = 0,000. Hasil nilai probabilitas pengujian berada di bawah 0,05. Dengan demikian Hipotesis 5 **diterima**.

### 3. Kesimpulan

Dari hasil kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menerima Hipotesis 1 yang diajukan, bahwa variabel *performance expectancy* berpengaruh positif terhadap implementasi aplikasi HRIS pada Universitas Bina Darma, sehingga dapat disimpulkan

- bahwa pengaruh signifikan ini dikarenakan implementasi aplikasi HRIS.
2. Penelitian ini menerima Hipotesis 2 yang diajukan, bahwa variabel *effort expectancy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada universitas bina darma. Dikarenakan aplikasi HRIS Universitas Bina Darma Palembang relatif mudah digunakan dan berdasarkan hasil wawancara singkat dengan responden diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden telah menguasai teknologi informasi dan komunikasi pada tingkat yang relatif cukup tinggi atau dengan kata lain keahlian/pengalaman menggunakan komputer sudah cukup lama.
  3. Penelitian ini menerima Hipotesis 3 yang diajukan, bahwa variabel *social influence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada universitas bina darma, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial di sekitar responden seperti rekan seprofesi, pimpinan dan akademis lainnya mempengaruhi para dosen untuk menggunakan aplikasi HRIS Universitas Bina Darma Palembang dalam pengurusan jenjang akademik dosen.
  4. Penelitian ini menerima Hipotesis 4 yang diajukan yaitu variabel *facilitating conditions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS pada Universitas Bina Darma, hasil pengujian ini menunjukkan fasilitas sumber daya yang disediakan mempengaruhi para dosen untuk menggunakan aplikasi HRIS Universitas Bina Darma Palembang dalam pengurusan jenjang akademik dosen
  5. Penelitian ini menerima Hipotesis 5 yang diajukan yaitu UTAUT berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi aplikasi HRIS Universitas Bina Darma, sehingga disimpulkan bahwa variabel *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence* dan *facilitating conditions* mendukung dalam penelitian ini untuk menentukan *user acceptance* dan perilaku penggunaan atas implementasi aplikasi HRIS dalam aktivitas pengurusan jenjang akademik dosen.

#### Daftar Pustaka

- [1] Altarawneh, Ikhlas, & Al-Shqairat, Zaid. 2010. *Human Resource Information Systems in Jordanian Universities*. International Journal of Business and Management. Vol. 5 No.10. Oktober 2010. Jordan.
- [2] Ball, K.S. 2001. *The use of human resource information systems: a survey*. Personnel Review, 30, 677-93.
- [3] Hariyanto, Bambang. 2004. *Sistem Manajemen Basis Data*. Bandung: Informatika.
- [4] Kadir, Abdul., & Triwahyuni, Terra CH. 2003. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Edisi II. Yogyakarta: Andi.
- [5] Kovach, K.A., & Cathcart, C.E. 1999. *Human resource information systems (HRIS): providing business with rapid data access, information exchange and strategic advantage*. Public Personnel Management, 28, 275-81.
- [6] Kovach, K.A., Hughes, A.A., Fagan, P., & Maggitti, P.G. 2002. *Administrative and strategic advantages of HRIS*. *Employment Relations Today*, 29, 43-8.
- [7] Kumorotomo, Wahyudi., & Margono, Agus Subando. 2001. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [8] Kundu, C. Malhan, D., & Kumar, P. 2007. *Human resource management practices in shipping companies human resource*. Delhi Business Review, 8, No. 1 (January – June).
- [9] Loudon, Kenneth C., & Loudon Jane P. 2005. *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital*. Edisi VIII. Yogyakarta: Andi.
- [10] Lee, A., 2008. *Relationship between the use of information technology and performances of human resource management*. PhD thesis, San Diego Alliant, International University : USA.
- [11] Martinsons, M.G. 1994. *Benchmarking human resource information systems in Canada and Hong Kong*. *Information & Management*, 26, 305-16.
- [12] McLeod, Jr., Raymond. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi 7. Jakarta: Prenhallindo.
- [13] Rawat, M. 2008. *Application of Human Resource Information System (HRIS) In Higher Education – Holistic Approach*. In: *Trusting Islam, Knowledge and Professionalism in ECER Development Conference*, 15-17 December, Kota Bharu, Malaysia.
- [14] Sedana, N.G.I, dan Wijaya, W. 2009. "Penerapan Model UTAUT untuk Memahami Penerimaan dan Penggunaan E-Learning Management System" Jakarta: Jurnal Sistem Informasi MTI UI, Volume 5, Nomor 2.
- [15] Venkatesh, V. 2000, "Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic Motivation, and Emotion into the Technology

*Acceptance Model*”, Information Systems Research, Vol. 11, No. 4, pp. 342-365.

- [16] Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B., dan Davis, F.D, 2003, “*User acceptance of information technology: toward a unified view*”, *MIS Quarterly*, Vol 27, No.3 September 2003.

#### **Biodata Penulis**

**Muhamad Ariandi**, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Teknik Informatika Universitas Bina Darma Palembang, lulus tahun 2011. Memperoleh gelar Magister Komputer (M.Kom) Program Pasca Sarjana Magister Teknik Informatika Universitas Bina Darma Palembang, lulus tahun 2012. Saat ini menjadi Dosen di Universitas Bina Darma Palembang.