

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYWAN USAHA
MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM)
DI WILAYAH KOTA MAKASSAR**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Sarjana Manajemen (S1)
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:
ZULKARNAIN MATANDRA
NIM. 90200114035

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulkarnain Matandra
NIM : 90200114035
Tempat Tanggal Lahir : Rumbia, 11 Juli 1997
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Jur/Konsentrasi : Manajemen/MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Perumahan Bumi Husada Indah
Judul : Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah asli hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

M A K A S S A R Samata, Agustus 2018

Penyusun

Zulkarnain Matandra
90200114035



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warhamatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang atas rahmat-Nya maka kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar”**. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang senantiasa ikhtiar di jalan Allah SWT. Penulisan skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) di UIN Alauddin Makassar.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga penulis haturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Hasby. S dan Ibunda Suria atas segala dukungan bantuan moril maupun financial serta doa selama penulis menempu pendidikan, kalian adalah motivasi terhebatku.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan, hambatan dan tidak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak, karena itu, perkenankanlah penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari SE., M.Comm, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, serta Bapak Ahmad Efendi, SE., MM, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
3. Bapak M. Akil Rahman, SE., M.Si, sebagai dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag, sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahannya, bimbingan, serta saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Segenap dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, membimbing serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi.
5. Buat kakak-kakak saya tercinta Nurul Wasita, Amaliah Rahmah, dan adik-adik tercinta Ashal Matandra, Muhammad Fazlur Rahman, dan Rajib Faizul Haq yang telah memberikan semangat dan dukungan hingga saat ini.
6. Terkhusus untuk motivator terbaik Ayahanda Rusman dan kakanda Muhammad Fadli Rusman Rahimahumallah, kalian sudah diistirahatkan Allah Subhanahu wa Ta'ala tapi jasa kalian tetap terukir sepanjang masa.
7. Saudara-saudaraku yang ada di MPM UIN Alauddin Makassar yang senantiasa memberikan motivasi dan penyemangat.

8. Sahabat-sahabatku, Erham, Aprisal, Basri, Wandu, Awi, Imran, Anggi, dan seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2014, terima kasih telah menjadi sahabat dan saudara-saudara terhebatku yang senang hati menemani, mendengar keluh kesah, dan membangkitkan kembali semangatku.
9. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut memberikan bantuan secara tulus.

Dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Warhamatullahi Wabarakatuh

Makassar, Agustus 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R
Zulkarnain Matandra
NIM. 90200114035

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Hipotesis	10
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	12
E. Kajian Pustaka.....	14
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Teknologi Informasi.....	17
B. Lingkup Teknologi Informasi	18
C. Peran Teknologi Informasi.....	18
D. Fungsi Teknologi Informasi.....	19
E. Sistem Informasi Manajemen	21
F. Pengertian Produktivitas	24
G. Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	25
H. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja.....	26
I. Indikator Produktivitas Kerja.....	27
J. Pengertian Kinerja Karyawan	29
K. Manfaat Kinerja	30
L. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
M. Indikator Kinerja Karyawan.....	33
N. Penilaian Kinerja Karyawan	34

O. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	34
P. Pandangan Islam Mengenai Teknologi Informasi, Produktivitas dan Kinerja.....	36
Q. Kerangka Berpikir.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	43
B. Pendekatan Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Metode Pengumpulan Data	45
E. Uji Instrumental	46
F. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	47
G. Uji Asumsi Klasik.....	49
H. Metode Analisis Data.....	50
I. Pengujian Hipotesis.....	52

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA	75
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kriteria UMKM.....	4
Tabel 1.2 Pertumbuhan UMKM dari Tahun 2012-2016.....	8
Tabel 1.3 Definisi Operasional	13
Tabel 1.4 Kajian Pustaka.....	14
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Variabel Teknologi Informasi	56
Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Variabel Produktivitas.....	57
Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Variabel Kinerja	58
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas.....	60
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	61
Tabel 4.10 Uji Normalitas Produktivitas	62
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kinerja.....	63
Tabel 4.12 Koefisien Regresi Produktivitas	65
Tabel 4.13 Koefisien Regresi Kinerja.....	66
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi Teknologi Informasi terhadap Produktivitas	67
Tabel 4.15 Koefisien Korelasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja.....	67
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Kerja Penelitian	42
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Produktivitas	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Kinerja	64



ABSTRAK

Nama : Zulkarnain Matandra
NIM : 90200114035
Judul : Analisis Dampak Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (Studi pada Karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar)

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan internal dan eksternal suatu bisnis atau usaha dan meningkatkan produktivitas maupun kinerja karyawan adalah dengan adanya teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat, menyebabkan persaingan bisnis lebih semakin meningkat. Pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar terdapat karyawan yang menggunakan teknologi informasi tidak sesuai dengan fungsinya seperti bermain game serta kurangnya keterampilan dalam mengaplikasikan teknologi informasi berbasis komputer. Dalam penelitian ini, peneliti menyoroti kinerja dan produktivitas karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar.

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji normalitas dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi sederhana, dan uji hipotesis (uji t). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner, observasi, dan studi literatur. Populasi penelitian adalah karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar dengan sampel 100 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh signifikan 29,7% terhadap produktivitas karyawan dan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel teknologi informasi berpengaruh signifikan 36,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan meningkatkan penggunaan teknologi informasi maka dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kata-kata kunci : teknologi informasi, produktivitas dan kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Era globalisasi saat ini, hampir semua instansi telah membuka mata dengan memberikan perhatian terhadap perkembangan teknologi informasi. Berkat kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, hubungan antarnegara, antarorganisasi, dan antarindividu, terasa seperti tidak berjarak.¹ Kemajuan ini memberikan dampak terhadap organisasi atau instansi untuk berupaya konvensional. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat maka organisasi pun dituntut untuk bersaing secara kompetitif, agar kebutuhan manajemen dapat bekerja secara efektif dan efisien. Disinilah informasi memegang peranan penting, karena informasi dibutuhkan oleh semua pihak, baik individu maupun organisasi atau instansi.

Teknologi informasi memiliki perkembangan yang sangat signifikan di era ini. Teknologi telah didesain untuk menunjang pekerjaan manusia menuju efisiensi praktis tepat guna. Teknologi yang awalnya menunjang pada pemenuhan kebutuhan produksi, kini teknologi informasi membantu dalam mengelola data organisasi dan mempermudah dalam menginput data transaksi jual beli. Hal inilah yang mampu memberikan dampak terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan pada suatu organisasi atau instansi.

¹Lihat, Daryanto dan Abdullah, *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*, (Cet. I, Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2013), h. 164.

Secara konseptual, produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Menurut Blecher bahwa produktivitas adalah “hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuatifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan.”² Dengan demikian, “produktivitas akan mendorong kepada efisiensi biaya perusahaan. Sehubung dengan itu, perusahaan perlu untuk melakukan berbagai upaya yang akan meningkatkan produktivitas dalam setiap kegiatannya.”³

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Menurut Wibowo bahwa kinerja ;

Merupakan Implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.⁴

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan internal dan eksternal suatu bisnis atau usaha dan meningkatkan produktivitas maupun kinerja karyawan adalah dengan adanya teknologi informasi. James dan George menyatakan bahwa teknologi informasi dapat membantu semua jenis bisnis, meningkatkan efisiensi dan keefektifan proses bisnis, pengambilan keputusan manajerial, dan kerja sama kelompok kerja, yang memperkuat posisi kompetitif dalam pasar yang cepat berubah. Manfaat ini diperoleh, baik ketika teknologi

²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi IV (Cet. IV, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 93.

³Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Edisi I (Cet. VIII, Jakarta: Prenamedia Group, 2014), h. 369.

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi IV (Cet. IV, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 3.

informasi digunakan untuk mendukung tim pengembangan produk, proses layanan pelanggan, transaksi perdagangan, atau kegiatan bisnis lainnya. Teknologi dan informasi, secara sederhana, merupakan sebuah bahan utama bagi keberhasilan bisnis dalam lingkungan global yang dinamis sekarang ini.⁵ Perkembangan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan. Komputer merupakan fasilitas yang mampu menjalankan berbagai program, sehingga dapat memudahkan dalam mengelola informasi yang jauh lebih banyak dengan tempo yang cepat.⁶ Teknologi informasi berbasis komputer mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Secara praktis, ini terjadi apabila sistem dirancang dengan sempurna bagi pengguna yang memiliki pemahaman pengertian manajerial dan organisasi, dengan tujuan peningkatan efektivitas penggunaan.⁷

Oleh karena itu, penggunaan teknologi informasi sangat berdampak pada sumber daya manusia dalam suatu bisnis atau usaha. Salah satu jenis usaha yang sangat membutuhkan teknologi informasi adalah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)..

Menurut Bank Dunia, UMKM dapat dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu:

1. Usaha Mikro (jumlah karyawan 10 orang)
2. Usaha Kecil (jumlah karyawan 30 orang)

⁵James A. O'Brien dan George M. Marakas, *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi IX (Jakarta; Salemba Empat, 2014), h. 4.

⁶Daryanto dan Abdullah, *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*, (Cet. I, Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2013), h. 171.

⁷Kasiyanto Kasemin, *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*, Edisi I (Cet. I, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 10.

3. Usaha Menengah (jumlah karyawan 300 orang)⁸

Di Indonesia, undang-undang yang mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang:

“Sebuah perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.”⁹

Tabel 1.1 Kriteria UMKM

Ukuran Usaha	Kriteria	
	Aset	Omset
Usaha Mikro	Maksimal Rp 50 juta	Maksimal Rp 300 juta
Usaha Kecil	>Rp 50 juta – Rp 500 juta	>Rp 300 juta – Rp 2,5 miliar
Usaha Menengah	>Rp 500 juta – Rp 10 miliar	>Rp 2,5 miliar – Rp 50 miliar

Sumber: Bank Indonesia dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia tahun 2015

Menurut Bank Indonesia, ada tujuh sektor profil bisnis UMKM:

1. Sektor Perdagangan,
2. Sektor Industri Pengolahan,
3. Sektor Pertanian,
4. Sektor Perkebunan,
5. Sektor Peternakan,
6. Sektor Perikanan, dan
7. Sektor Jasa.¹⁰

Sektor Perdagangan. Perdagangan adalah kegiatan penjualan kembali (tanpa perubahan teknis) barang baru maupun bekas. Perdagangan merupakan urat nadi perekonomian seluruh bangsa.

Sektor Industri Pengolahan. Industri pengolahan adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, bahan setengah jadi, dan/atau barang

⁸Bank Indonesia dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)* (Jakarta: BI dan LPPI, 2015), h. 12.

⁹Republik Indonesia, “Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah,” dalam Bank Indonesia dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)* (Jakarta: BI dan LPPI, 2015), h. 13.

¹⁰Bank Indonesia dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)* (Jakarta: BI dan LPPI, 2015), h. 36.

jadi menjadi barang nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasa industri.

Sektor Pertanian. Pertanian adalah kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang dilakukan oleh manusia untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri, atau sumber energi serta untuk mengelola lingkungan hidupnya. Usaha tani adalah bagian inti dari pertanian yang menyangkut sekumpulan kegiatan yang dilakukan dalam budidaya pertanian.

Sektor Perkebunan. Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan/atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat.

Sektor Peternakan. Peternakan adalah kegiatan mengembangbiakan dan/atau membudidayakan hewan ternak untuk mendapatkan manfaat dan hasil dari kegiatan tersebut. Bisnis peternakan dapat berupa pembibitan dan penggemukan atau pengembangbiakan hewan ternak.

Sektor Perikanan. Bisnis perikanan adalah semua usaha perorangan atau badan hukum untuk menangkap atau membudidayakan (usaha penetasan, pembibitan, pembesaran) ikan, termasuk kegiatan menyimpan, mendinginkan, pengeringan, atau mengawetkan ikan dengan tujuan untuk menciptakan nilai tambah ekonomi bagi pelaku usaha (komersial/bisnis).

Sektor jasa. Usaha jasa merupakan alternatif bagi wirausaha pemula (*start up*) yang ingin terjun ke dunia wirausaha. Karena dalam usaha bidang jasa pelaku usaha tidak direpotkan menyediakan berbagai macam peralatan atau dituntut memiliki tempat usaha yang strategis, dan modal keuangan yang memadai. Cukup memiliki keterampilan atau keahlian yang sedang dibutuhkan konsumen.

Persaingan bisnis yang semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman, menyebabkan banyak Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dihadapkan pada suatu keadaan di mana harus dapat mengatasi masalah yang dihadapi dengan cepat. Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat, menyebabkan persaingan bisnis lebih semakin meningkat, hal ini yang menjadikan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) harus mengikuti perkembangan zaman. Dengan Demikian, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja usahanya dengan memanfaatkan teknologi informasi semaksimal mungkin, agar dapat unggul dalam persaingan yang terjadi. Dengan adanya teknologi informasi yang berbasis komputer, mampu mendorong produktivitas dan kinerja karyawan untuk semakin meningkat demi mencapai tujuan UMKM. Dalam penelitian ini, peneliti menyoroiti kinerja dan produktivitas karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar.

Salah satu sektor penggerak perekonomian Kota Makassar adalah sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM Kota Makassar memiliki potensi keekonomian yang besar dan sangat berpeluang dikembangkan. Disisi

lain, UMKM berperan dalam memberikan sumbangan terhadap pendapatan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Usaha Kecil tumbuh mencapai 8.592 unit dengan menyerap tenaga kerja sebesar 15.508 dengan serapan investasi senilai 123 miliar rupiah dengan total omzet sebesar 206 miliar rupiah, sedangkan Usaha Menengah mencapai 2.339 unit. Jumlah unit Usaha Mikro sebanyak 9.368 orang dengan total investasi senilai 29 miliar rupiah dengan nilai omzet sebesar 206 miliar rupiah.¹¹

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar sudah memiliki perkembangan yang begitu pesat dalam sisi usahanya. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar mencatat pertumbuhan Usaha Kecil Menengah (UMKM) sejak tahun 2016 hingga awal 2018 sebanyak 16.428 yang tersebar di 15 Kecamatan se Kota Makassar.¹² Adapun data yang digunakan untuk menghitung pertumbuhan UMKM pada tahun 2017-2018 masih menggunakan data tahun 2016. Pada tabel di bawah ini, dapat dilihat pertumbuhan UMKM dari tahun 2012-2016.



¹¹Dinas Koperasi Dan UKM,. *Rancangan Revisi Rencana Strategis Tahun 2014-2019 Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kota Makassar* (Makassar: Pemerintah Kota Makassar, 2017), h. 45.

¹²“Hamzah”, *Selama 3 Tahun, Dinas Koperasi Kota Makassar Catat 16.428 UKM Baru*. <https://www.portalmakassar.com/selama-3-tahun-dinas-koperasi-kota-makassar-catat-16-428-ukm-baru/>, diakses pada tanggal 15 Februari 2018 pukul 07.38

Tabel 1.2 Pertumbuhan UMKM dari tahun 2012-2016

Jumlah Umum	2012	2013	2014	2015	2016
Usaha Mikro	3.785	4.130	4.968	5.326	5.497
Usaha Kecil	6.031	6.636	7.586	8.406	8.592
Usaha Menengah	964	976	1.054	2.296	2.339
Jumlah	10.780	11.742	13.608	16.028	16.428

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat perkembangan UMKM di Wilayah Kota Makassar dari tahun 2012 sampai 2016 memiliki peningkatan yang signifikan. Perkembangan UMKM di Wilayah Kota Makassar tidak terlepas dari perkembangan zaman yang begitu maju. Perkembangan yang banyak dipengaruhi oleh teknologi informasi yang semakin modern. UMKM di Wilayah Kota Makassar yang sebagian sudah memanfaatkan teknologi berbasis komputer untuk mengolah data-data usaha, meskipun masih ada yang menggunakan cara konvensional (tradisional) atau manual. Usaha yang sudah menggunakan teknologi berbasis komputer ternyata tidak selalu menguntungkan bagi pelaku usaha karena ada penyelewengan tugas di dalamnya seperti karyawan menggunakan komputer bermain game, hal ini tidak sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan di mana fungsinya adalah hanya untuk kepentingan usaha semata. Tanpa disadari, hal ini dapat memberikan dampak yang buruk terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Wilayah Kota.

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan UMKM sangat dibutuhkan dalam penggunaan teknologi informasi. Namun kenyatannya

sebagian karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar masih membutuhkan pengembangan keterampilan dan pengetahuan, hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan penggunaan teknologi informasi terhadap karyawan. Secara tidak langsung, hal ini dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

Bisnis atau usaha juga tidak terlepas dari penggunaan komputer jaringan, di mana sejumlah komputer yang terhubung bersama-sama untuk berbagi data dan informasi. Penggunaan email dan internet telah mengubah cara dalam usaha. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa sebagian dari UMKM di Wilayah Kota Makassar masih enggan dalam mengenal dan menggunakan teknologi komputer jaringan atau memanfaatkan jejaring sosial dalam mengembangkan usaha masing-masing. Padahal kesuksesan UMKM saat ini tidak terlepas dari bantuan para penggiat teknologi yang mengadaptasi layanan berbasis teknologi untuk menjalankan usaha secara online. Kreativitas yang sangat beragam dari masyarakat Indonesia sangat berpotensi membangun UMKM yang memiliki daya saing tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar?
2. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar?

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis tindakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas

Teknologi informasi (*information Tecnology*) biasa disebut TI, IT, atau *infotech*. Menurut Williams dan Sawyer menyatakan bahwa “teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video.”¹³

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi

¹³Abdul Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni, *Pengenalan Teknologi Informasi* (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 2.

berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja.¹⁴

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh teknologi terhadap produktivitas dikemukakan oleh Farashintha Julhija Karim, Asmie Poniwati, dan Bramastyo Kusumo Negoro (2016), dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur*”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai BPS Jawa Timur. Hasil ini menjelaskan bahwa Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur menguasai penggunaan teknologi informasi baik dalam memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Pegawai menguasai penggunaan teknologi informasi maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

H₁: Teknologi informasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja

Teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai “tata cara atau sistem yang digunakan oleh manusia untuk menyampaikan pesan atau informasi”.¹⁵

¹⁴Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researc*, Edisi I (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 74.

¹⁵Y. Maryono dan B. Patmi Istiana, *Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Edisi I (Cet. I, Jakarta: Yudhistira, 2008), h. 3.

Kinerja pada dasarnya adalah Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.¹⁶

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Reditya Putra Pramanda, Endang Siti Astuti, dan Devi Farah Azizah (2016), dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya)*”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemudahan penggunaan TI dan kemanfaatan penggunaan TI mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat dijelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi yang mudah dipelajari, mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, fleksibel dan pemanfaatan yang efisiensi, efektif serta menjadikan pekerjaan lebih bermanfaat dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan memanfaatkan dan mudah dalam penggunaan teknologi informasi maka semakin besar pula kinerja karyawan.

H₂: Teknologi informasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati. Definisi operasioanal merupakan salah satu unsur yang dapat

¹⁶Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi X (Jakarta: Salemba Embat, 2006), h. 65.

memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel dapat diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun definisi operasional variabel antara lain:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terhadap segala suatu gejala. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah teknologi informasi.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi suatu gejala.

Definisi Operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Teknolog informasi (X)	Teknologi informasi adalah Sarana yang mampu membantu sumber daya manusia dalam membuat, menyimpan, mengubah, mengomunikasikan, dan menyebarkan informasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 	Skala <i>Likert</i>
Produktivitas (Y1)	Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan suatu ukuran yang mengatur sumber daya dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 	Skala <i>Likert</i>
Kinerja (Y2)	Kinerja adalah jawaban atau hasil yang telah dicapai oleh perusahaan maupun karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Skala <i>Likert</i>

2. Ruang lingkup Penelitian

Batasan-batasan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar.
- b. Penelitian hanya sampai pada tahap mengetahui apakah ada dampak penggunaan teknologi informasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar.

E. Kajian Pustaka

Adapun kajian terdahulu yang berkaitan dengan apa yang diteliti oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Kajian Pustaka

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Putu Pande Yudiastra (2015)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai	Teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berarti bila pemanfaatan teknologi informasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2	Farashintha Julhija Karim, Asmie Poniwati, dan Bramastyo Kusumo Negoro (2016)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur	Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai BPS Jawa Timur.
3	Muhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, dan Saiful Rahman Yuniarto (2016)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)	Berdasarkan pengujian F-test dan t-test dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara bersama-sama variabel kemudahan penggunaan TI (X1) dan kemanfaatan penggunaan TI (X2) terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.

F. Tujuan dan Kegunaan Peneliti

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap produktivitas karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar.
- b. Menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap pkinerja karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain bagi pihak karyawan pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar, pihak peneliti, dan pihak lain.

a. Bagi Instansi/Perusahaan

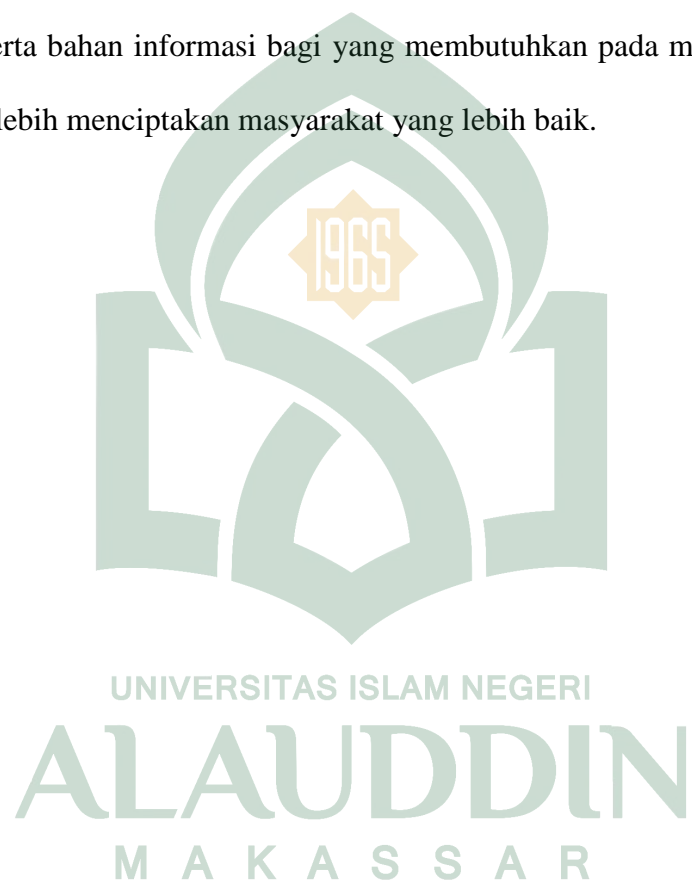
Kontribusi penelitian dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan sumber informasi berkaitan dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, khususnya Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar.

b. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan untuk kalangan akademis dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

c. Bagi Masyarakat/Pihak Lain

Sebagai bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya serta bahan informasi bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk lebih menciptakan masyarakat yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Pengertian Teknologi Informasi*

Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan kata informasi dapat diartikan berita yang mengandung maksud tertentu. Jadi teknologi informasi dapat diartikan sebagai pemanfaatan perangkat komputer sebagai alat untuk memproses, menyajikan serta mengelola data dan informasi dengan berbasis pada peralatan komunikasi.¹⁷

Teknologi informasi (*information Tecnology*) biasa disebut TI, IT, atau *infotech*. Menurut Williams dan Sawyer menyatakan bahwa “teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video.”¹⁸

Menurut salah satu lembaga penelitian di US, The Advisory Council For Applied Research and Development bahwa Teknologi informasi sebagai suatu disiplin ilmu sains, teknologi dan rekayasa (*engineering*), dan teknik-teknik manajemen yang digunakan dalam menangani dan memproses informasi, bagaimana aplikasinya; komputer dan interaksinya dengan manusia dan mesin serta asosiasinya dengan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya.¹⁹

¹⁷Y. Maryono dan B. Patmi Istiana, *Teknologi Informasi dan Komunikasi*, Edisi I (Cet. I, Jakarta: Yudhistira, 2008), h. 3.

¹⁸Abdul Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni, *Pengenalan Teknologi Informasi* (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 2.

¹⁹Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Edisi IV (Jakarta: Erlangga, 2011), h. 408.

B. *Lingkup Teknologi Informasi*

Teknologi informasi mencakup perangkat keras dan perangkat lunak untuk melaksanakan satu atau sejumlah tugas pemrosesan data seperti mencari, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi dan menampilkan data.

Secara garis besar, teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Perangkat keras diartikan sebagai semua peralatan yang ada dalam suatu kegiatan pengolahan data. Perangkat keras digunakan untuk mengerjakan fungsi-fungsi persiapan data, pemasukan data, penghitungan, pengawasan penghitungan, penyimpanan dan pengeluaran (*presentasi* atau *peragaan*) hasil.²⁰ Sedangkan perangkat lunak (*software*) adalah istilah umum untuk berbagai jenis program yang digunakan untuk mengoperasikan dan memanipulasi komputer dan perangkat periferalnya.²¹

C. *Peran Teknologi Informasi*

Peran teknologi informasi pada masa sekarang tidak hanya diperuntukkan bagi organisasi, melainkan juga untuk kebutuhan perseorangan. Bagi organisasi, teknologi informasi dapat digunakan untuk mencapai keunggulan kompetitif, sedangkan bagi perseorangan maka teknologi ini dapat digunakan untuk mencapai

²⁰Zulkifli Amsyah, *Manajemen Sistem Informasi* (Cet. V, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 163.

²¹James A. O'Brien dan George M. Marakas, *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi IX (Jakarta; Salemba Empat, 2014), h. 138.

keunggulan pribadi, termasuk untuk mencari pekerjaan.²² Ada dua peran teknologi informasi di antaranya :

1. Efisiensi dan Efektivitas Kerja

Teknologi informasi berbasis komputer mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Secara praktis, terjadi apabila sistem dirancang dengan sempurna bagi pengguna (*users*) yang memiliki pemahaman tentang arti manajerial dan organisasi.

2. Keunggulan Kompetitif

Peningkatan kekuatan serta kecepatan komputer yang lebih besar dan sistem informasi sebagai aplikasi pendukung mampu meningkatkan keunggulan kompetitif yang signifikan.²³

D. Fungsi Teknologi Informasi

Menurut S.P. Siagian, terdapat tujuh fungsi utama teknologi informasi, antara lain:

1. Penciptaan informasi,
2. Penciptaan dan pemeliharaan saluran,
3. Seleksi dan transmisi informasi,
4. Penerimaan informasi secara selektif,
5. Penyimpanan informasi untuk diambil kembali,
6. Penggunaan informasi,
7. Penelitian kritis dan sistem feedback.²⁴

Penciptaan informasi tidak dapat dilepaskan dari sumber-sumbernya. Sumber informasi adalah “input” yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti

²²Abdul Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni, *Pengenalan Teknologi Informasi* (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 22.

²³Kasiyanto Kasemin, *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi* (Cet. I, Jakarta: Pramedia Group, 2015), h. 48.

²⁴Kasiyanto Kasemin, *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*, h. 12.

kegiatan operasional, pendapat masyarakat, data yang diperoleh karena kegiatan penelitian, data ilmiah berupa teori, dalil, hipotesis, dapat diperoleh dengan cepat.

Penciptaan dan pemeliharaan saluran. Kesemuanya ini menunjukkan bahwa usaha-usaha penciptaan dan pemeliharaan beraneka ragam saluran komunikasi yang terus dikembangkan. Dengan demikian fungsi dari teknologi informasi yaitu menciptakan tenaga ahli pemeliharaan saluran.

Seleksi dan transmisi informasi. Dapat dipastikan bahwa bagaimana pun tingginya teknologi yang digunakan untuk menangani informasi, tidak semua orang di dalam organisasi memerlukan informasi yang sama. Maka perlu adanya penyeleksian informasi.

Penerimaan informasi secara selektif. Jika memang benar bahwa peranan informasi di dalam segi kehipunan masyarakat informasional akan sangat dominan, maka tugas penerimaan informasi secara selektif akan dilakukan oleh berbagai pihak, seperti karyawan profesional misalnya advokat, akuntan, administrator lembaga pendidikan tinggi, dokter, dan orang-orang “biasa” perpustakaan dan bahkan mesin-mesin seperti komputer yang juga menerima informasi secara selektif.

Penyimpanan informasi untuk diambil kembali. Bentuk dan cara penyimpanan informasi dapat beraneka ragam, seperti ingatan manusia, sistem kartu pada perpustakaan, tape pada mesin komputer. Dalam bentuk kegiatan menyimpan informasi biasanya diperhatikan benar agar keselamatan, keamanan serta kerahasiaan informasi itu terjaga. Oleh karena itu informasi dapat menyangkut rahasia negara, perusahaan, dan perorangan.

Ditinjau dari segi teknologi informasi, alat penyimpanan informasi di masa depan akan menjadi semakin kompak sehingga tidak lagi memerlukan spasi yang luas dan besar, karenanya fungsinya bisa sebagai penyimpanan informasi yang dapat diambil kembali.

Penggunaan informasi. Ciri khas dari informasi adalah dihubungkannya informasi dengan kegiatan perorangan, kegiatan perusahaan, kegiatan organisasi sosial maupun kegiatan pemerintahan.

Penelitian kritis dan sistem feedback. Untuk mengadakan penilaian yang kritis, diperlukan serangkaian standar penilaian dan sasaran penilaian, kemudian hasil penilaian yang akan disalurkan kepada pimpinan organisasi melalui sistem *feedback*. Sistem *feedback* digunakan sebagai bahan dalam rangka usaha:

- a. Merumuskan kebijaksanaan baru tentang informasi yang diperlukan.
- b. Membuat keputusan baru tentang cara-cara baru dalam rangka usaha untuk menciptakan, memelihara, dan menggunakan sistem baru tersebut.
- c. Meningkatkan kesadaran semua pihak tentang pentingnya informasi dalam pelaksanaan tugas masing-masing.

E. Sistem Informasi Manajemen

Manajemen Sistem Informasi (MSI) berasal dari kata *Management of Information System* yang lazim disingkat MIS. MSI adalah ilmu yang mempelajari cara-cara mengelola pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan sistem yang berdasarkan pada prinsip-prinsip manajemen.²⁵

²⁵Zulkifli Amsyah, *Manajemen Sistem Informasi* (Cet. IV, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 1.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) adalah Serangkaian sub-sistem informasi yang menyeluruh, terkoordinasi, dan secara rasional terpadu yang mampu mentransformasi data sehingga menjadi informasi lewat serangkaian cara guna meningkatkan produktivitas yang sesuai dengan gaya dan sifat manajer atas dasar kriteria mutu yang telah ditetapkan.²⁶

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan jaringan prosedur data yang dikembangkan dalam suatu sistem secara terpadu dengan maksud memberikan informasi baik intern dan ekstern kepada manajemen, sebagai dasar pengambilan keputusan. Adapun komponen SIM terdiri atas :

1. Perangkat keras

Terdiri dari: Unit komputer, unit penyimpanan, unit pencetak, unit scan, unit modem, unit wifi, unit router, unit hub/switch hub.

2. Perangkat lunak

- a. Sistem perangkat lunak umum, sistem operasional, dan sistem manajemen data.
- b. Aplikasi perangkat lunak umum, contoh: model analisis dan sistem pendukung keputusan.
- c. Aplikasi perangkat lunak yang terdiri dari program yang khusus dibuat untuk aplikasi.

²⁶George M. Scott, *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen*, Edisi I (Cet. VII, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002), h. 100.

3. Database

Berupa file yang berisi program dan sub program sebagai media penyimpanan, manipulasi, editing, dan sebagainya. Contoh: Oracle, SQL Server, Postgre, Ms. Access dan lain-lain.

4. Prosedur

Berupa buku panduan, intruksi, tata tertib, seperti :

- a. Intruksi persiapan masuk jaringan.
- b. Intruksi pemakai.
- c. Intruksi pemakai pusat.

5. Orang yang berkecimpung di dalam SIM

Contoh: Operator komputer, analisis system, programmer, operator data entry, manajer SIM.²⁷

Sistem Informasi Manajemen dengan berbagai cara mampu meningkatkan produktivitas. SIM mampu melaksanakan tugas rutin seperti penyiapan dokumen dengan efisien, ia mampu memberikan layanan terbaik bagi organisasi eksternal dan individu, dan ia juga mampu memberikan peringatan dini tentang masalah internal dan ancaman eksternal. Disamping juga mampu mengingatkan adanya berbagai kesempatan, membantu proses manajemen yang normal, serta mampu meningkatkan kemampuan manajer untuk mengatasi masalah-masalah tak terduga.²⁸

²⁷M. Faisal, *Sistem Informasi Manajemen Jaringan* (Cet. I, Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 172.

²⁸George M. Scott, *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen*, Edisi I (Cet. VII, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002), h. 101.

F. *Pengertian Produktivitas Kerja*

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.²⁹ Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.³⁰

Darsono dan Siswandoko mengemukakan defenisi produktivitas sebagai ukuran hubungan antara input dan output. Produktivitas dihasilkan dari kapabilitas SDM dalam menggunakan alat kerja, metode kerja, modal kerja, bahan buku, dan informasi.³¹

Berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).

²⁹Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researc*, Edisi I (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 76.

³⁰Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi II (Cet. VIII, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 1.

³¹Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 168.

2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.³²

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit ataukah untuk *costumer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).³³

G. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

1. Efisiensi

Melakukan sesuatu berdasar standar, efisiensi merupakan kemampuan untuk menghasilkan output yang diinginkan dengan menggunakan input yang minimum. Efisiensi sebagai suatu konsep input-output, suatu pekerjaan dikatakan efisien jika mampu mencapai output dengan menggunakan nput semimum mungkin. Efisiensi berhubungan dengan seberapa baik berbagai input itu dikombinasikan. Efisiensi merupakan suatu cara untuk mendapatkan output yang lebih besar dari jumlah input yang paling minimum. Berdasarkan uraian di atas,

³²Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi II (Cet. VIII, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h. 16.

³³Faustino cardoso gomes, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h. 158.

hakikatnya efisiensi ialah bagaimana mencapai suatu tingkat output tertentu yang berkualitas tinggi dengan pemakaian input sekecil mungkin.

2. Efektifitas

Efektifitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau seberapa cepat dan tepat tujuan yang dapat dicapai. Efektifitas merupakan kombinasi berbagai faktor dalam dan luar organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Efektifitas juga dapat diartikan perbandingan antara prestasi yang dicapai dengan prestasi yang mungkin dicapai, dengan tetap mempertahankan standar mutu yang disyaratkan. Berdasarkan uraian di atas, efektifitas adalah pencapaian tujuan yang cepat dan tepat dan merupakan kunci utama bagi organisasi yang ingin sukses, atau organisasi efektif adalah kemampuan mencapai tujuan cepat dan tepat dengan menggunakan input yang efisien.³⁴

H. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja*

Menurut Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur temperamen, keadaan fisik individu, keahlian, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.³⁵

Faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Jika ditinjau dari hasil kerja seseorang

³⁴Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 172.

³⁵Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I (Cet. VI, Jakarta: Kencana, 2014), h. 103.

maka sebelum mencapai suatu hasil kerja, banyak faktor yang berhubungan dengan kerja seseorang atau karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas yaitu :

1. Kemampuan
2. Sikap
3. Situasi dan keadaan lingkungan
4. Motivasi
5. Upah
6. Tingkat pendidikan
7. Perjanjian kerja
8. Penerapan teknologi³⁶

I. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta proporsionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang akan dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

³⁶Rahmaniyah Dwi Astuti dan Irwan Iftadi, *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*, Edisi I (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 4.

3. Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau ketepatan usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.³⁷

³⁷Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I (Cet. VI, Jakarta: Kencana, 2014), h. 104.

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu :

- a. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu menjadi output.³⁸

J. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat penapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.³⁹

³⁸Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researc*, Edisi I (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 76.

³⁹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi (Cet. II, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 95.

K. Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti bahwa manfaat kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Peningkatan Prestasi Kerja
2. Kesempatan Kerja yang Adil
3. Kebutuhan Pelatihan Pengembangan
4. Penyesuaian Kompensasi
5. Keputusan dan Demosi
6. Kesalahan Desain Pekerjaan
7. Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi⁴⁰

Peningkatan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

Kesempatan kerja yang adil. Adanya penilaian kerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

Kebutuhan pelatihan pengembangan. Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

Penyesuaian kompensasi. Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

Keputusan dan demosi. Hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan pegawai yang berprestasi kurang baik.

⁴⁰Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), h. 22.

Kesalahan desain pekerjaan. Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Dengan kata lain, hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosiskan kesalahan desain kerja.

Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

L. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan bagi suatu organisasi yang mempunyai kinerja baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.⁴¹

Tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
- 3) Dukungan organisasi⁴²

Terdapat 3 faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

⁴¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi IV (Cet. IV, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 70.

⁴²Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi X (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 113.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut meliputi kehidupan ekonomi, politik, sosial dan budaya masyarakat.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.⁴³

⁴³Wirawan, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 6.

M. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Moheriono bahwa indikator kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.⁴⁴

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, ada enam indikator:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tindak penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

⁴⁴Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi (Cet. II, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 108.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁴⁵

N. *Penilaian Kinerja Karyawan*

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebuah evaluasi terhadap kinerja dari pekerjaan karyawan, dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan.⁴⁶ Sedangkan menurut Ricky, menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.⁴⁷

O. *Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan*

Menurut Sedarmayanti, adapun manfaat penilain kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

⁴⁵Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 260.

⁴⁶Louis E. Boone dan David L. Kurtz, *Pengantar Bisnis Kontemporer*, Edisi XI (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 432.

⁴⁷Ricky W. Griffin, *Manajemen*, Jilid I (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 429.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.⁴⁸

Atau secara singkat manfaat penilaian kinerja adalah untuk :

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Kekurangan dalam proses penyusunan karyawan.
7. Kesempatan kerja yang sama.

⁴⁸Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cet. IV, Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h.264.

8. Tantangan dari luar.
9. Umpan balik terhadap sumber daya manusia.⁴⁹

P. *Pandangan Islam Mengenai Teknologi Informasi, Produktivitas dan Kinerja*

1. Teknologi Informasi

Menelusuri pandangan Al-Qur'an tentang Teknologi, membuat kita melihat sekian banyak ayat al-Qur'an yang berbicara tentang alam raya. Menurut sebagian ulama, dalam Al-qur'an terdapat ayat Al-Qur'an yang berbicara tentang alam dan materi serta fenomenanya, dan yang memerintahkan manusia untuk mengetahui dan memanfaatkan alam ini. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam QS. Thaahaa / 20 : 114 :

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ۖ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِن قَبْلِ أَن يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ ۗ وَقُل رَّبِّ
 زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

Terjemahnya :

“Maka maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan Katakanlah : "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan."⁵⁰

Maksud ayat di atas adalah hendaklah kamu dengarkan dulu, dan jika Malaikat sudah selesai membacakan kepadamu, maka bacalah setelah itu dan

⁴⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, h. 265.

⁵⁰Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Majid* (Jakarta: Pustaka Al-Mubtin), h. 320.

berdoalah kepada-Nya “Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan”, yang artinya tambahkanlah ilmu kepadaku dari sisi-Mu.⁵¹

Pengetahuan tentang rahasia-rahasia alam dan pada gilirannya mengantarkan kepada penciptaan teknologi yang menghasilkan kemudahan dan manfaat bagi umat manusia. Al-Qur’an memerintahkan manusia untuk terus berupaya meningkatkan kemampuan ilmiahnya. Rasulullah Muhammad sallallahu ‘alaihi wasallam diperintahkan agar berusaha dan berdo’a agar selalu ditambah pengetahuannya dan perintah ini pun juga ditujukan kepada kaumnya. Allah Subhanahu wa Ta’ala berfirman dalam QS. Al-Imran / 3 : 190-191

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

Terjemahnya :

Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal. (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata) : "Ya Tuhan Kami, Tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka."⁵²

Ibnu Katsir pada ayat ini menjelaskan bahwa, pada ketinggian dan keluasan langit dan juga pada kerendahan bumi serta kepadatannya. Dan juga tanda-tanda kekuasaan-Nya yang terdapat pada ciptaan-Nya yang dapat dijangkau oleh indra manusia pada keduanya (langit dan bumi), baik yang berupa bintang-

⁵¹Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid V (Cet. II, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2003), h. 420.

⁵²Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Majid* (Jakarta: Pustaka Al-Mubtin), h. 75.

bintang, komet, daratan dan lautan, pegunungan dan pepohonan, serta berbagai macam warna dan aneka ragam makanan dan bebauan.⁵³

Dan Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman di dalam QS. Al-Jatsiyah / 45 :

13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ



Terjemahnya :

“Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”⁵⁴

Segala sesuatu yang ada di langit maupun di bumi, berupa bintang-bintang, gunung-gunung, lautan, sungai-sungai, dan segala hal yang dapat kalian manfaatkan. Artinya, semuanya itu merupakan karunia, kebaikan, dan anugerah-Nya.⁵⁵ Hal ini tentunya mengharuskan hamba-Nya untuk banyak bersyukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala nikmat-nikmat-Nya dan berusaha memikirkan ayat-ayat-Nya dan hikmah yang terkandung di dalamnya.

2. Kinerja

Islam menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Islam juga menganjurkan umatnya untuk selalu produktif dengan syarat apabila telah menyelesaikan satu pekerjaan maka dianjurkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain dengan sungguh-

⁵³Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid II (Cet. II, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2003), h. 209.

⁵⁴Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Majid* (Jakarta: Pustaka Al-Mubtin), h. 449.

⁵⁵Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid VII (Cet. II, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2003), h. 338.

sungguh sehingga menghasilkan sesuatu yang baik di dunia maupun di akhirat.

Hal ini sesuai dengan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam QS. Al Insyirah /

94 : 7-8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝

Terjemahnya :

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya engkau berharap.”⁵⁶

Ayat ini merupakan anjuran kepada Rasulullah SAW agar tetap melakukan pekerjaan secara kontinyu. Dan janganlah kamu mengharapkan pahala dari pekerjaanmu, melainkan hanya kepada Allah semata. Sebab hanya dialah yang wajib kita sembah dan kita mohon kemurahanNya.⁵⁷

Jika kinerja dikaitkan dengan ajaran islam, maka yang muncul adalah tentang dianjurkannya mencari nafkah atau bekerja. Sebagaimana firman Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam QS. At-Taubah / 9 : 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ ۚ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Terjemahnya :

Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”⁵⁸

⁵⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Semarang: Toha Putra, 1998), h. 596.

⁵⁷Ahmad Mustofa Al Maraghi, *Terjemah Tafsir Maraghi*, (Semarang: Toha Putra, 1993), h. 336.

⁵⁸Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Majid*, (Jakarta : Pustaka Al-Mubin), h. 203.

Al-Maraghi pada kalimat tersebut menjelaskan bahwa, Allah memerintahkan kepada Rasulullah Muhammad saw supaya menyampaikan kepada orang-orang yang bertaubat agar bekerja untuk meraih kebahagiaan dunia dan kebahagiaan akhirat, serta bekerja untuk dirimu dan bangsamu. Karena kerja merupakan kunci kebahagiaan, bukan sekedar alasan yang dikemukakan ketika tidak mengerjakan sesuatu, atau hanya sekedar alasan yang dikemukakan ketika tidak mengerjakan sesuatu, atau hanya sekedar mengaku giat dan bekerja keras. Serta Allah akan melihat pekerjaan yang dilakukan umat manusia, baik pekerjaan baik maupun pekerjaan buruk. Dan Allah mengetahui tentang tujuan dari pekerjaan manusia serta niat-niat manusia, walaupun tidak diucapkan.⁵⁹ Anjuran dalam mencari nafkah dan bekerja, juga dijelaskan dengan firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam QS. Al-Jumu'ah / 62 : 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Terjemahnya :

Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.⁶⁰

Ibnu Katsir pada ayat ini menjelaskan bahwa, ketika Allah melarang mereka berjual beli setelah terdengar suara adzan dan memerintahkan mereka

⁵⁹Ahmad Mustofo Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi (Terjemah)*, (Semarang: Toha Putra,1993), h. 35.

⁶⁰Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Majid*, (Jakarta : Pustaka Al-Mubin), h. 554.

untuk berkumpul, maka Allah mengizinkan mereka setelah selesai menunaikan shalat untuk bertebaran di muka bumi dan mencari karunia Allah Ta'ala.⁶¹

3. Produktivitas

Pekerjaan merupakan proses frekuensi logisnya adalah : amal (balasan) yang kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi, firman Allah Subhanahu wa Ta'ala dalam QS. Al An'am / 6 : 135

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۖ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَنقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Terjemahnya :

“Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.”⁶²

Hasil yang baik dari dunia akan menjadi milik bagi yang mengusahakannya. Ayat di atas menjelaskan bahwa, Allah sendiri telah merealisasikan janji-Nya bagi Rasul-Nya, Muhammad Sallallahu 'Alaihi wa Sallam, di mana Allah Subhanahu wa Ta'ala telah menjadikannya berkuasa di beberapa daerah/negeri dan menjadikannya sebagai penentu keputusan ditengah-tengah para penentangannya, membukakan baginya kota Makkah, memperlihatkan kepada orang-orang yang mendustakan, memusuhi, dan menentangannya, serta

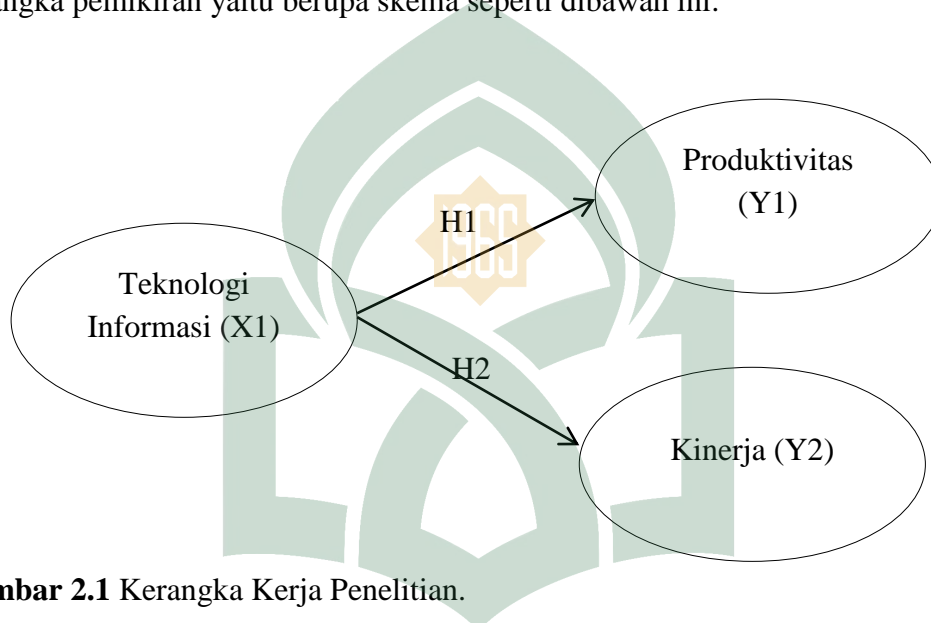
⁶¹Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid VIII (Cet. I, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2003), h. 183.

⁶²Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Majid*, (Jakarta : Pustaka Al-Mubin), h. 145.

menjadikan misinya tersebar ke seluruh wilayah Jazirah Arab termasuk Yaman dan Bahrain.⁶³

Q. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran berfungsi untuk mengungkap permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan usulan penelitian, maka peneliti menggunakan kerangka pemikiran yaitu berupa skema seperti dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Kerja Penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

⁶³Ibnu Katsir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid III (Cet. II, Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i, 2003), h. 302.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian*

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menyajikan data berupa nilai atau skor atas jawaban dari responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian berada pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Wilayah Kota Makassar, dengan waktu 5 (lima) bulan, yaitu pada bulan Maret – Juli 2018 M.

B. *Pendekatan Penelitian*

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Juliansyah bahwa pengertian penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang.⁶⁴ Adapun tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.⁶⁵ Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian

⁶⁴Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Edisi I (Cet. V, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 34.

⁶⁵Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Edisi II (Cet. 24, Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 75.

yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dari satu variabel. Metode penelitian deskriptif menitik beratkan pada observasi dan suasana ilmiah. Tujuan dari penelitian deskriptif ialah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁶ Dan hal ini sejalan dengan pernyataan Sarwono bahwa populasi adalah kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama di mana sampel akan kita tarik. Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang kita gunakan sebagai obyek riset kita.⁶⁷ Dalam penelitian ini populasi dan sampel adalah karyawan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar. Karena populasi tidak diketahui secara pasti atau tak terhingga dari jumlah karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar, sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian secara keseluruhan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik yang dikemukakan oleh *Roscoe*.

⁶⁶Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h. 115.

⁶⁷Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*(Cet. II, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012), h. 18.

Menurut *Roscoe* dalam buku *Research Method for Business* menyatakan bahwa ukuran sampel untuk penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Ukuran sampel yang layak untuk suatu penelitian adalah 30 sampai 500 sampel.
- b. Bila ada pembagian kategori dalam sampel (misalnya: berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lain-lain) maka jumlah sampel tiap kategori yang ditentukan peneliti minimal 30 sampel.
- c. Jika ada proses analisis *multivariate* (seperti korelasi dan regresi) maka jumlah sampel minimal 10 untuk tiap variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampelnya = $10 \times 5 = 50$.
- d. Jika yang dilakukan adalah penelitian eksperimen maka jumlah sampel masing-masing kelompok perlakuan antara 10 hingga 20 sampel.⁶⁸

Berdasarkan saran pada point ke-3 *Roscoe* di atas, penelitian ini menggunakan 3 variabel (1 independen + 2 dependen) maka jumlah anggota sampel minimal = $10 \times 3 = 30$. Selain itu juga untuk memudahkan penelitian ini, maka peneliti membulatkan menjadi 100 responden.

Adapun kriteria responden adalah sebagai berikut :

1. Memiliki surat izin usaha.
2. Sudah menjalankan usaha minimal tiga tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diantaranya yaitu sebagai berikut :

- a. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan dengan

⁶⁸Fathnur Sani K, *Metodologi Penelitian Farmasi dan Eksperimental*, Edisi I (Cet. I, Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 53.

memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.⁶⁹

b. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek penelitiannya.

c. Studi Literatur

Yaitu informasi yang didapat dari buku-buku catatan dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Uji Instrumental

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya.⁷⁰ Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan salah satu skala yang banyak digunakan pada penelitian sosial. Pada skala *Likert*, peneliti harus merumuskan sejumlah pernyataan mengenai suatu topik tertentu, dan responden diminta memilih apakah ia sangat

⁶⁹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Edisi I (Cet. V, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 139.

⁷⁰Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi II (Cet. XIII, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 51.

setuju, setuju, ragu-ragu/tidak tahu/netral, tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan berbagai pernyataan tersebut.⁷¹

Skala *Likert* umumnya bersifat ordinal, sehingga apabila kita langsung menghitung rata-ratanya, interpretasi yang dihasilkan akan keliru. Untuk mengatasi skala ordinal pada skala *Likert* digunakan teknik modifikasi skala *Likert*, yaitu dengan hanya memberikan nilai-nilai ekstrem kepada responden sehingga kita dapat memperoleh nilai yang bersifat interval. Dengan demikian kita dapat menghitung rata-ratanya.⁷²

Data diolah dengan skala *Likert* dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1, 2, 4, dan 5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, di mana nilai digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- | | | |
|----------|-----------------------|----------------|
| 1. (STS) | = Sangat tidak setuju | skor jawaban 1 |
| 2. (TS) | = Tidak setuju | skor jawaban 2 |
| 3. (S) | = Setuju | skor jawaban 4 |
| 4. (SS) | = Sangat Setuju | skor jawaban 5 |

F. *Validitas dan Reliabilitas Instrumen*

1. Uji Validitas

Secara umum validitas dikatakan sebagai kekuatan kesimpulan, inferensi, atau proporsi dari hasil riset yang sudah kita lakukan yang mendekati kebenaran.⁷³

Instrumen penelitian yang digunakan memiliki validitas yang tinggi, maka hasil

⁷¹Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Cet. III, Jakarta: Kencana, 2015), h. 88.

⁷²Freddy Rangkuti, *Measuring Customer Satisfaction* (Cet. III, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 90.

⁷³Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*(Cet. II, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012), h. 19.

penelitian mampu menjelaskan masalah penelitiannya sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah korelasi tiap-tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan.⁷⁴

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.⁷⁵ Menurut Juliansyah bahwa reliabilitas/keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.⁷⁶ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik *Alpha Cronbach*.

⁷⁴Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Edisi I (Cet. V, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 132.

⁷⁵Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi II (Cet. XIII, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 51.

⁷⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Edisi I (Cet. V, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 139.

Menurut Husein bahwa *Alpha Cronbach* digunakan untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua.⁷⁷

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residensial memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.⁷⁸

Uji normalitas yang digunakan adalah *One Sample Kolmogrov-Smirnov* yaitu untuk mengetahui signifikansi data terdistribusi normal, *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.⁷⁹ Salah satu cara untuk mendeteksi

⁷⁷Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi II (Cet. XIII, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 170.

⁷⁸Imam gozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2011), h. 105.

⁷⁹Imam gozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*, h. 45.

ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual yang telah di standardized.

Dasar analisisnya adalah:

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

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang merupakan perhitungan matematis menggunakan suatu rumus tertentu untuk mengetahui hasil yang diteliti. Rumus analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS. Adapun rumus yang digunakan adalah :⁸⁰

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = skor dari variabel dependen

a = Konstanta

⁸⁰ J. Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Edisi VII (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 181.

b = Koefisien regresi

X = skor dari variabel independen

Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus di bawah ini :⁸¹

$$a = \bar{Y} - b\bar{X} \text{ dan } b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, serta menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Koefisien Korelasi Sederhana

Rumus yang dipergunakan untuk menghitung koefisien korelasi sederhana adalah sebagai berikut :⁸²

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

Di mana $x = X - \bar{X}$ dan $y = Y - \bar{Y}$

Atau

(Rumus ini disebut juga dengan Pearson Product Moment)

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

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum y$ = Total jumlah dari variabel Y

⁸¹J. Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi*, h. 186.

⁸²J. Supranto, *Statistik: Teori dan Aplikasi*, h. 203.

$\sum x^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

I. *Pengujian Hipotesis*

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuatkan untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun / mengarahkan penyelidikan selanjutnya.⁸³ Pengujian ini dilakukan dengan uji t yaitu dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis berdasarkan pada perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05, di mana dengan syarat sebagai berikut; jika nilai sig. > 0.05, maka H_0 diterima, H_1 ditolak dan jika nilai sig. < 0,05, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

Di dalam penelitian hanya ada satu hipotesis yang benar yaitu, hipotesis yang terbukti atau yang diterima saja. Pembuktian penerimaan hipotesis ditunjukkan oleh tingkat atau taraf signifikan hasil uji statistik yang diperoleh dalam penelitian.

⁸³Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi II (Cet. XIII, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 104.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar. Karakteristik responden berguna dalam mendeskripsikan identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur responden, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang telah ditetapkan, maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada umumnya dapat memberikan perbedaan dalam perilaku diri seseorang. Dalam bidang pekerjaan, jenis kelamin seringkali menjadi pembeda dalam aktivitas yang dilakukan individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	62	62%
Perempuan	38	38%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menjelaskan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih

dominan menggunakan komputer dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterkaitan antara pekerjaan dengan umur biasanya adalah memberikan gambaran atas pengalaman dan tanggung jawab individu. Jumlah responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
13 – 30	85	85%
31 – 45	12	12%
46 – 60	3	3%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 100 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah di Wilayah Kota Makassar didominasi oleh responden yang berusia 13 – 30 tahun. Karyawan dengan umur seperti ini biasanya lebih inisiatif dalam mengeluarkan gagasan atau ide-ide dalam melakukan pekerjaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 Tahun	14	14%
1 – 10 Tahun	83	83%
11 – 20 Tahun	2	2%
>20 Tahun	1	1%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan yang paling banyak dalam merespon dengan masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 83 orang dengan tingkat presentasi 83% kemudian disusul dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 14%, selanjutnya diikuti masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 2 % dan terakhir masa kerja >20 tahun sebanyak 1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu keadaan yang mencerminkan kemampuan seseorang. Berikut tabel yang menyajikan data responden berdasarkan pendidikan, sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP	3	3%
SMA	59	59%
S1	36	36%
S2	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini, karyawan yang paling banyak merespon dengan berdasarkan pendidikan adalah pada taraf pendidikan SMA sebanyak 59 orang dengan tingkat presentasi 59%, kemudian disusul karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 36%, selanjutnya diikuti karyawan dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 3%, dan yang terakhir karyawan dengan pendidikan S2 dengan jumlah sebanyak 2%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden dengan melalui penyebaran kusioner, maka didapatkan kecenderungan jawaban

responden terhadap masing-masing variabel yang didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Teknologi Informasi

Variabel teknologi informasi diukur dengan 6 indikator. Hasil tanggapan variabel teknologi informasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Variabel Teknologi Informasi

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	xp1	49	51	-	-	100
2	xp2	47	50	3	-	100
3	xp3	20	77	3	-	100
4	xp4	55	45	-	-	100
5	xp5	36	63	1	-	100
6	xp6	44	56	-	-	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sangat setuju dan setuju dengan manfaat teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Pernyataan kedua, dimana tanggapan responden dominan setuju dan sangat setuju terhadap fungsi teknologi informasi dalam mengolah data. Selanjutnya pernyataan ketiga, responden dominan setuju atas kegunaan teknologi informasi berupa komputer dalam membantu memperoleh informasi non keuangan ataupun informasi eksternal. Kemudian dipernyataan keempat, responden sebagian besar sangat setuju atas manfaat teknologi informasi berupa komputer dalam membantu menginput dan mengolah data. Selanjutnya pernyataan kelima, responden dominan setuju bahwa komputer dapat membantu dan mempermudah dalam proses transaksi jual beli. Pernyataan keenam, responden

sebagian besar setuju terhadap teknologi informasi yang dapat membantu mengembangkan usaha dengan memanfaatkan jejaring sosial.

b. Deskripsi Variabel Produktivitas

Variabel teknologi informasi diukur dengan 10 indikator. Hasil tanggapan variabel teknologi informasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Variabel Produktivitas

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	y1p1	22	73	5	-	100
2	y1p2	24	69	7	-	100
3	y1p3	20	74	6	-	100
4	y1p4	8	89	3	-	100
5	y1p5	25	74	1	-	100
6	y1p6	21	70	9	-	100
7	y1p7	21	74	5	-	100
8	y1p8	23	64	13	-	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 di atas, pada pernyataan pertama responden dominan setuju terhadap rasa bangga atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada pernyataan kedua responden dominan setuju, bahwa responden menguasai keterampilan penggunaan komputer dengan sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian pernyataan ketiga, responden dominan setuju, bahwa komputer mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Selanjutnya pada pernyataan keempat responden dominan setuju, bahwa penggunaan komputer membuat mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pada pernyataan kelima responden dominan setuju terhadap penggunaan komputer yang mampu membuatnya dalam meningkatkan kualitas kerja. Selanjutnya pernyataan keenam

responden dominan setuju, bahwa manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi informasi berupa komputer membuat tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban dan tanggung jawab. Berikutnya pada pernyataan ketujuh responden dominan setuju, bahwa responden selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan penggunaan teknologi informasi berupa komputer yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan yang terakhir yaitu pada pernyataan kedelapan dimana responden dominan menjawab setuju terhadap teknologi informasi berupa komputer hanya digunakan sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan.

c. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel teknologi informasi diukur dengan 7 indikator. Hasil tanggapan variabel teknologi informasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	y2p1	12	50	37	1	100
2	y2p2	37	62	-	1	100
3	y2p3	31	69	-	-	100
4	y2p4	21	67	10	2	100
5	y2p5	31	65	4	-	100
6	y2p6	30	69	1	-	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden pada tabel 4.7 untuk pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan tidak setuju akan pekerjaan yang digeluti akan menjadi lebih banyak dengan menggunakan teknologi informasi. Selanjutnya pada pernyataan kedua, responden dominan setuju terhadap penggunaan teknologi informasi berupa komputer membuat pelayanan

semakin mudah dan efektif. Kemudian pada pernyataan ketiga, responden dominan setuju terhadap pemanfaatan teknologi informasi berupa komputer akan dapat mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikutnya pernyataan keempat dimana responden dominan setuju terhadap manfaat yang diperoleh dengan penggunaan teknologi informasi lebih banyak dari pada kerugian yang ditimbulkan. Pernyataan kelima, responden dominan setuju terhadap kemudahan yang diberikan teknologi informasi berupa komputer mampu membuat dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Dan yang terakhir yaitu, pernyataan keenam, responden dominan setuju terhadap teknologi komputer yang mampu meringankan pekerjaan dan memberikan berbagai manfaat.

3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kusioner. Suatu item kusioner dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel $(n-2)$.

Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
	Teknologi Informasi (X)			
1	xp1	0.609	0.164	Valid
2	xp2	0.615	0.164	Valid
3	xp3	0.537	0.164	Valid
4	xp4	0.701	0.164	Valid
5	xp5	0.661	0.164	Valid
6	xp6	0.602	0.164	Valid
	Produktivitas (Y1)		0.164	Valid
1	y1p1	0.443	0.164	Valid
2	y1p2	0.577	0.164	Valid
3	y1p3	0.652	0.164	Valid
4	y1p4	0.469	0.164	Valid
5	y1p5	0.597	0.164	Valid
6	y1p6	0.682	0.164	Valid
7	y1p7	0.532	0.164	Valid
8	y1p8	0.710	0.164	Valid
	Kinerja (Y2)		0.164	Valid
1	y2p1	0.648	0.164	Valid
2	y2p2	0.585	0.164	Valid
3	y2p3	0.663	0.164	Valid
4	y2p4	0.549	0.164	Valid
5	y2p5	0.691	0.164	Valid
6	y2p6	0.625	0.164	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian validitas menunjukkan angka yang korelasi untuk seluruh pernyataan dengan r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 10%. Dengan demikian, setiap indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Metode reliabilitas yang paling sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas data yang dilakukan dengan alat uji *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi	0,647	Reliabel
Produktivitas	0,724	Reliabel
Kinerja	0,674	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kusioner adalah reliabel sehingga item-item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 data dinyatakan berdistribusi normal jika *Sig.* > 0,05.

1. Teknologi Informasi terhadap Produktivitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.96450444
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.072
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		1.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah :

1. Jika Sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.
2. Jika Sig. (signifikan) atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan output pada tabel 4.10, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,193 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

2. Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Tabel 4.11 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.46095965
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117

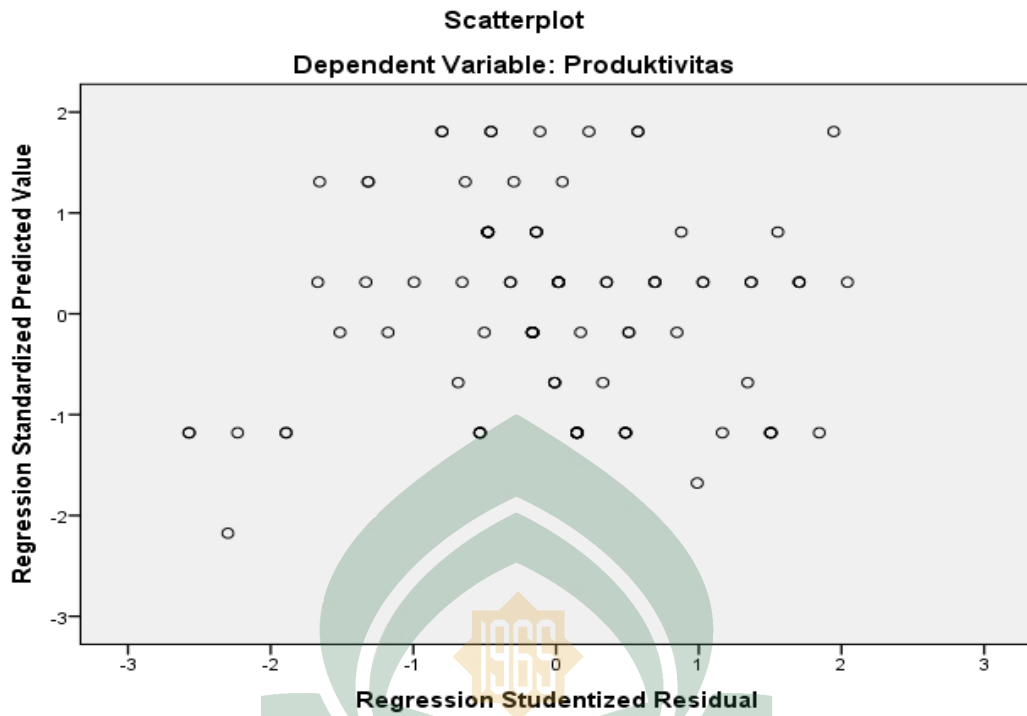
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

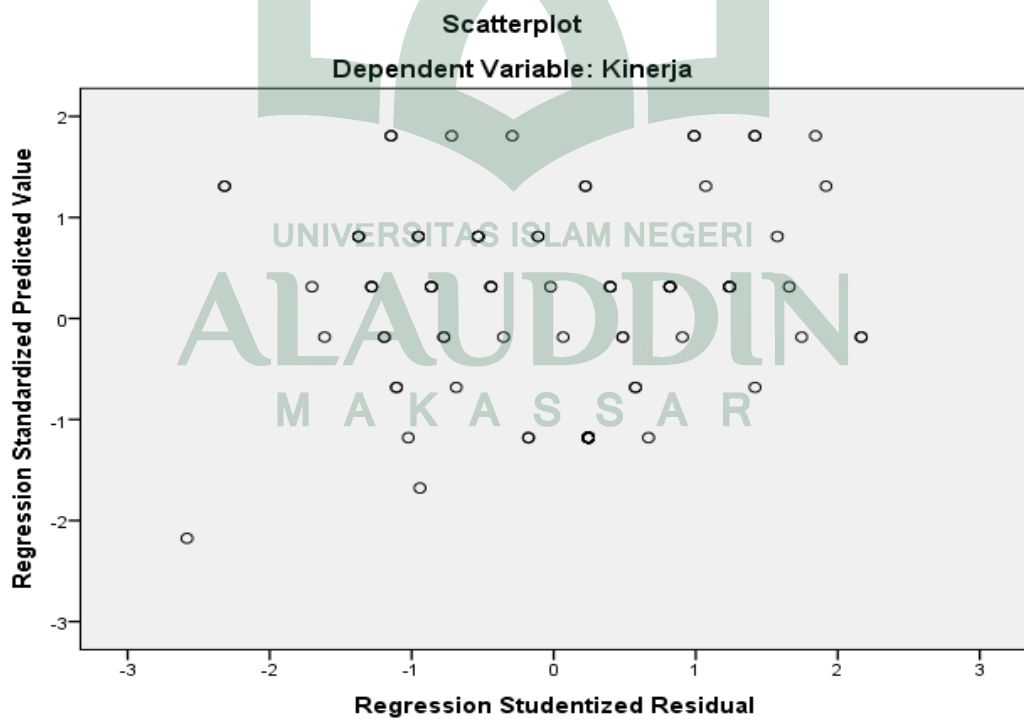
Berdasarkan output pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini digunakan apabila variasi dari faktor pengganggu selalu sama dalam data pengamatan yang satu terhadap pengamatan yang lainnya. Jika ini dapat terpenuhi, berarti variasi faktor pengganggu pada kelompok data tersebut bersifat homoskedastik. Jika asumsi ini tidak dapat dipenuhi maka dapat dikatakan terjadi penyimpangan. Berikut hasil *Scatterplot* teknologi informasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan :



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Output SPSS 20 pada gambar *Scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik tidak membentuk pola. Berdasarkan hasil analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana, bebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian ini.

5. Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Berikut hasil perhitungan koefisien regresi sederhana teknologi informasi terhadap produktivitas dan kinerja :

1. Teknologi informasi terhadap produktivitas

Tabel 4.12 Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,537	3,943	5,208	.000
	Teknologi Informasi	.460	.149	.297	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas
 Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS 20 pada tabel 4.10 di atas maka persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 = 20,537 + 0,460X_1$$

Keterangan :

X = Teknologi Informasi

Y1 = Produktivitas

Hasil dari analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 20,537 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel teknologi informasi (X) adalah konstan (tidak berubah), maka produktivitas karyawan sebesar 20,537.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,460, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel teknologi informasi (X) memengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,460, artinya apabila setiap peningkatan variabel teknologi informasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,460 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Teknologi informasi terhadap kinerja

Tabel 4.13 Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.716	3.273		3.579	.001
	Teknologi Informasi	.483	.124	.367	3.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS 20 pada tabel 4.11 di atas maka persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y2 = 11,716 + 0,483X$$

Keterangan :

X = Teknologi Informasi

Y2 = Kinerja

Hasil dari analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,716 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel teknologi informasi (X) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan sebesar 11,716.
 2. Koefisien regresi X sebesar 0,483, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel teknologi informasi (X) memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,483, artinya apabila setiap peningkatan variabel teknologi informasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,483 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- b. Koefisien Korelasi Sederhana

Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana teknologi informasi terhadap produktivitas dan kinerja :

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi Teknologi Informasi terhadap Produktivitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.297 ^a	.088	.079	2.980

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.15 Koefisien Korelasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.135	.126	2.473

a. Predictors: (Constant), Teknologi Informasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien korelasi. Pada tabel 4.12 di atas nilai korelasi adalah 0,297 dan pada tabel 4.13 nilai korelasi adalah 0,367. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan variabel penelitian berada pada kategori cukup. Nilai korelasi juga dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi

Correlations				
		Teknologi Informasi	Produktivitas	Kinerja
Teknologi Informasi	Pearson Correlation	1	.297**	.367**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	100	100	100

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan nilai probabilitas, jika probabilitas $> 0,01$ maka tidak terdapat korelasi, dan sebaliknya jika probabilitas $< 0,01$ maka terdapat korelasi. Teknologi informasi dengan produktivitas diperoleh nilai probabilitas $0,003 < 0,01$, maka terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas teknologi informasi dengan kinerja $0,000 < 0,01$, maka terdapat korelasi yang signifikan.

6. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis berdasarkan pada perbandingan nilai signifikan t dengan nilai signifikan 0,05, di mana dengan syarat sebagai berikut; jika nilai sig. > 0.05 , maka H_0 diterima, H_1 ditolak dan jika nilai sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

Dari analisis regresi pada tabel 4.10 dan 4.11 dapat diketahui nilai t hitung.

1. Teknologi informasi terhadap produktivitas

Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,083 pada tabel 4.10 dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 1,984 dengan taraf signifikan 5%, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya variabel teknologi informasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

2. Teknologi informasi terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,904 pada tabel 4.11 dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 1,984 dengan taraf signifikan 5%, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel teknologi informasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.

B. Pembahasan

Dalam penelitian terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu teknologi informasi (X) dan variabel terikat adalah produktivitas (Y1) serta Kinerja (Y2). Berdasarkan hasil penelitian, teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan

kinerja karyawan. Penjabaran hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat di bawah ini :

1. Pengaruh Teknologi Informasi (X) terhadap Produktivitas (Y1)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Dimana variabel teknologi informasi terdiri dari beberapa indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dari analisis uji t, nilai t hitungnya sebesar 3,083, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,003 < 0,05$ maka variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini dapat dicapai apabila karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi. Dengan kemampuan atau keterampilan, maka karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat. Bahkan dengan manfaat dan kemudahan dalam penggunaan teknologi informasi, karyawan mampu menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi penggunaan teknologi informasi maka produktivitas karyawan akan meningkat, sebaliknya jika penggunaan teknologi informasi menurun maka produktivitas karyawan juga menurun.. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H1 bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai sebesar 0,297. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh teknologi informasi terhadap

produktivitas karyawan sebesar 29,7% sedangkan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Daryanto dan Abdullah bahwa perkembangan teknologi informasi berupa komputer sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan. Komputer merupakan fasilitas yang mampu menjalankan berbagai program, sehingga dapat memudahkan dalam mengelola informasi yang jauh lebih banyak dengan tempo yang cepat.

2. Pengaruh Teknologi Informasi (X) terhadap Kinerja (Y2)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari analisis uji t, nilai t hitungnya sebesar 3,904, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,984 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi yang mudah dipelajari, mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, fleksibel dan memberikan ketergantungan pada teknologi informasi membuat pekerjaan karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi penggunaa teknologi informasi maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika penggunaan teknologi informasi menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Hasil analisis ini menerima hipotesis H2 bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh nilai sebesar 0,367. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kasiyanto Kasemin bahwa teknologi informasi berbasis komputer mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Secara praktis, ini terjadi apabila sistem dirancang dengan sempurna bagi pengguna yang memiliki pemahaman pengertian manajerial dan organisasi, dengan tujuan peningkatan efektivitas penggunaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah di Wilayah Kota Makassar. Artinya, Semakin tinggi penggunaan teknologi informasi maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha mikro, kecil, dan menengah di Wilayah Kota Makassar. Artinya, semakin tinggi penggunaan teknologi informasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

B. Saran

1. Pihak karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar
Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan diharapkan bagi pihak karyawan untuk lebih meningkatkan penggunaan teknologi informasi berupa komputer dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Peneliti di masa yang akan datang

- Diharapkan kepada peneliti yang akan datang agar menambah variabel atau faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.
- Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menstratakan populasi dan sampel pada UMKM di Wilayah Kota Makassar.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quranul Karim

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researc*. Edisi I, Cetakan I. Yogyakarta: Deepublish

Abdullah dan Daryanto. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*. Cetakan I. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.

Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Cetakan IV. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Bank Indonesia dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia. 2015. *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)*. Jakarta: BI dan LPP

Departemen Agama RI. *Mushaf Al-Majid*. Jakarta: Pustaka Al-Mubin.

-----, 1998. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Semarang: Toha Putra.

Ad-Dimasyqi, Ibnu Katsir. 2003. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid II, Cetakan II. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.

-----, Ibnu Katsir. 2003. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid III, Cetakan II. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.

-----, Ibnu Katsir. 2003. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid V, Cetakan II. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.

-----, Ibnu Katsir. 2003. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid VII, Cetakan II. Bogor: Pustaka Imam asy-Syafi'i.

Dinas Koperasi Dan UMKM. 2017. *Rancangan Revisi Rencana Strategis Tahun 2014-2019 Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kota Makassar*. Makassar: Pemerintah Kota Makassar.

Faisal, M. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Jaringan*. Cetakakan I. Malang: UIN-Malang Press.

Gomes , Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yokyakarta: Andi Offset.

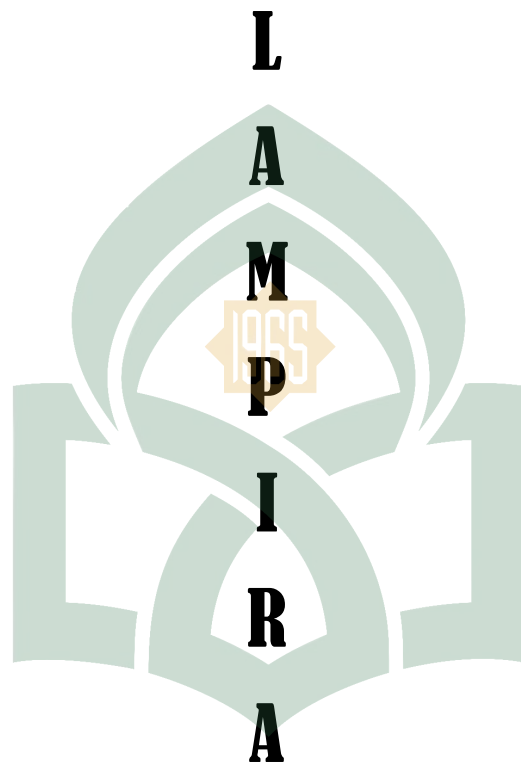
Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

- Hamzah. *Selama 3 Tahun, Dinas Koperasi Kota Makassar Catat 16.428 UMKM Baru*. <https://www.portalmakassar.com/selama-3-tahun-dinas-koperasi-kota-makassar-catat-16-428-UMKM-baru/> (15 Februari 2018)
- Iftadi, Irwan dan Astuti, Rahmaniya Dwi. 2016. *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. Edisi I, Cetakan I. Yogyakarta: Deepublish.
- Istiana, B. Patmi dan Maryono Y. 2008. *Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Edisi I, Cet.akan I. Jakarta: Yudhistira.
- Jackson, John H. dan Mathis, Robert L.. 2006. *Human Resource Management*. Edisi X. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasemin, Kasiyanto. 2015. *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*. Edisi I, Cetakan I. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi III. Jakarta: Erlangga.
- Kurtz, David L. Dan Boone, Louis E. 2007. *Pengantar Bisnis Kontemporer*. Edisi XI. Jakarta: Salemba Empat.
- Al-Maraghi, Ahmad Mustafa. 1993. *Tafsir Al-Maraghi (Terjemah)*. Semarang: Toha Putra.
- Marakas, George M. Dan O'Brien, James A. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi IX, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Cetakan II. Jakarta: Rajawali Pers.
- Morissan. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan III. Jakarta: Kencana.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Edisi I, Cetakan V. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Edisi IV. Jakarta: Erlangga.
- Rangkuti, Freddy. 2006. *Measuring Customer Satisfaction*. Cetakan III. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Republik Indonesia. "Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah," dalam Bank Indonesia dan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia. 2015. *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)*. Jakarta: BI dan LPPI.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Saefullah, Kurniawan dan Sule, Ernie Tisnawati. 2014. *Pengantar Manajemen*. Edisi I, Cetakan VIII. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sani K, Fathnur. 2016. *Metodologi Penelitian Farmasi dan Eksperimental*. Edisi I, Cetakan I. Yogyakarta: Deepublish.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*. Cetakan II. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Scott, George M. 2002. *Prinsip-Prinsip Sistem Informasi Manajemen*. Edisi I, Cetakan VII. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan IV. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi II, Cetakan VIII. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswandoko, Tjatjuk dan Darsono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeth.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Edisi II, Cetakan XXIV. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan VI. Jakarta: Kencana.
- Triwahyuni, Terra Ch. Dan Kadir Abdullah. 2005. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi II, Cetakan XIII. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi IV, Cetakan IV. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

Kusioner Penelitian

Analisis Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Studi Pada Karyawan UMKM Di Wilayah Kota Makassar)

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama Usaha/Instansi :
Jenis Kelamin :
Umur Responden : Tahun
Lama Bekerja : Tahun
Pendidikan Terakhir :

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan pilihan yang di bawah ini, jika ada kesalahan dalam menjawab maka coret mendatar tanda silang, kemudian berikan tanda silang pada jawaban yang sesuai, keterangan jawaban :

1. (STS) = Sangat tidak setuju skor jawaban 1
2. (TS) = Tidak setuju skor jawaban 2
3. (S) = Setuju skor jawaban 4
4. (SS) = Sangat Setuju skor jawaban 5

Teknologi Informasi

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	S 4	SS 5
1	Teknologi informasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi pengguna secara umum.				
2	Teknologi informasi digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas.				
3	Teknologi informasi berupa komputer dapat membantu dalam memperoleh informasi non keuangan ataupun informasi eksternal.				

4	Teknologi informasi berupa komputer dapat membantu dalam menginput dan mengelola data.				
5	Teknologi informasi berupa komputer dapat membantu dan mempermudah dalam proses transaksi jual beli.				
6	Teknologi informasi dapat membantu mengembangkan usaha dengan memanfaatkan jejaring sosial.				

Produktivitas

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	S 4	SS 5
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.				
2	Saya menguasai keterampilan penggunaan teknologi informasi berupa komputer dengan sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya.				
3	Teknologi informasi berupa komputer mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.				
4	Penggunaan komputer membuat mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.				
6	Penggunaan teknologi informasi berupa komputer membuat saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.				
7	Manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi informasi berupa komputer membuat saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban dan tanggung jawab.				
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan penggunaan teknologi informasi berupa komputer yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.				
10	Teknologi informasi berupa komputer hanya digunakan sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan.				

Kinerja

No	Pertanyaan	STS 1	TS 2	S 4	SS 5
1	Pekerjaan saya akan menjadi lebih banyak dengan menggunakan teknologi informasi.				
2	Penggunaan teknologi informasi berupa komputer membuat pelayanan semakin mudah dan efektif.				
3	Pemanfaatan teknologi informasi berupa komputer akan dapat mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4	Manfaat yang diperoleh dengan penggunaan teknologi informasi lebih banyak dari pada kerugian yang ditimbulkan.				
5	Kemudahan yang diberikan teknologi informasi berupa komputer membuat saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.				
6	Teknologi komputer mampu meringankan pekerjaan saya dan memberikan berbagai manfaat.				

Nama Usaha	Jumlah Responden
Abdi Jaya	1
All In One	3
Aneka Jaya	2
Angkasa Cell	2
Angkasa Jaya	2
Apotek Nur Jannah	2
Apotek Global	1
Apotik Jannah	1
Arsy Jaya	2
Atricon Pestisida	2
Azka Privat	1
Bahana Tour and Travel	2
Cafe 2 Putri	1
CMA	1
Consina Ouddor	1
Coto Maspul	1

Coutrek Outdoor	2
CV Sabar Abadi Jaya	1
CV Saudara Meubel	2
CV. Angkasa Elektronik	1
CV. Bandolank	1
CV. Eko Care	2
Dapur Ayu Makassar	1
Duta Irama	2
Grand Toserba	2
Ifta	1
ISEH Course	1
Jariyah Printing	2
Klinik Cahaya Media	2
Mabaracka Percetakan	2
Madani.com	1
MC Taylor	1
Media	1
Media One Mart	2
Percetakan Shiratal Mustaqim	3
Percetakan CV Anggun	2
Percetakan Ikhwan	1
Percetakan Pelangi	2
Percetakan Raja Mawellang	2
Phinisi Foto Copy	1
PT. Anugrah Argon Medica	1
PT. AR. Rasheed	2
PT. Ardi Com	2
PT. BP Pesisir	1
PT. Denpo Mandiri	1
PT. Dexa Medica	1
PT. Sejahterah	2
Puncak Jaya	1
Rei Ouddor	1
Rumah Bekam	1
Rumah Bernyanyi	3
Si Cepat Expres	4
Surya Timur	1
Thaybah Mart	1
Toko Agung Raya	3
Toko Bina Osis	1

Toko Buku Bin Mahdin	3
Toko Rumahku	2
Toko Sudu	1
Tokoh Rahman	1
Vecktorart	2
Warkop Kalosi	1
Warkop Sikolong	1
Total	100

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=xp1 xp2 xp3 xp4 xp5 xp6 Jumlah

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		xp1	xp2	xp3	xp4	xp5	xp6
xp1	Pearson Correlation	1	.336**	.151	.364**	.200*	.260**
	Sig. (2-tailed)		.001	.133	.000	.046	.009
	N	100	100	100	100	100	100
xp2	Pearson Correlation	.336**	1	.260**	.292**	.117	.123
	Sig. (2-tailed)	.001		.009	.003	.245	.223
	N	100	100	100	100	100	100
xp3	Pearson Correlation	.151	.260**	1	.121	.316**	.104
	Sig. (2-tailed)	.133	.009		.230	.001	.301
	N	100	100	100	100	100	100
xp4	Pearson Correlation	.364**	.292**	.121	1	.464**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.230		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
xp5	Pearson Correlation	.200*	.117	.316**	.464**	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.046	.245	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
xp6	Pearson Correlation	.260**	.123	.104	.437**	.417**	1

	Sig. (2-tailed)	.009	.223	.301	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.609**	.615**	.537**	.701**	.661**	.602**
Jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

Correlations

		Jumlah
	Pearson Correlation	.609
xp1	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
	Pearson Correlation	.615**
xp2	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
	Pearson Correlation	.537
xp3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
	Pearson Correlation	.701**
xp4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
	Pearson Correlation	.661**
xp5	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
	Pearson Correlation	.602**
xp6	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
	Pearson Correlation	1**
Jumlah	Sig. (2-tailed)	
	N	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Teknologi Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	6

Correlations Produktivitas

Correlations

		y1p1	y1p2	y1p3	y1p4	y1p5	y1p6
y1p1	Pearson Correlation	1	.215*	.096	.273**	.266**	.034
	Sig. (2-tailed)		.031	.340	.006	.008	.736
	N	100	100	100	100	100	100
y1p2	Pearson Correlation	.215*	1	.323**	.244*	.164	.384**
	Sig. (2-tailed)	.031		.001	.014	.103	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y1p3	Pearson Correlation	.096	.323**	1	.402**	.192	.539**
	Sig. (2-tailed)	.340	.001		.000	.056	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y1p4	Pearson Correlation	.273**	.244*	.402**	1	.301**	.147
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.000		.002	.146
	N	100	100	100	100	100	100
y1p5	Pearson Correlation	.266**	.164	.192	.301**	1	.308**
	Sig. (2-tailed)	.008	.103	.056	.002		.002
	N	100	100	100	100	100	100
y1p6	Pearson Correlation	.034	.384**	.539**	.147	.308**	1

	Sig. (2-tailed)	.736	.000	.000	.146	.002	
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.116	.042	.123	-.008	.406**	.308**
y1p7	Sig. (2-tailed)	.248	.677	.222	.939	.000	.002
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.188	.248*	.355**	.157	.372**	.338**
y1p8	Sig. (2-tailed)	.061	.013	.000	.119	.000	.001
	N	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.443**	.577**	.652**	.469**	.597**	.682**
Jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100

Correlations

		y1p7	y1p8	Jumlah
y1p1	Pearson Correlation	.116	.188*	.443
	Sig. (2-tailed)	.248	.061	.000
	N	100	100	100
y1p2	Pearson Correlation	.042*	.248	.577**
	Sig. (2-tailed)	.677	.013	.000
	N	100	100	100
y1p3	Pearson Correlation	.123	.355**	.652
	Sig. (2-tailed)	.222	.000	.000
	N	100	100	100
y1p4	Pearson Correlation	-.008**	.157	.469**
	Sig. (2-tailed)	.939	.119	.000
	N	100	100	100
y1p5	Pearson Correlation	.406**	.372	.597
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	100	100	100
y1p6	Pearson Correlation	.308	.338**	.682**

	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000
	N	100	100	100
	Pearson Correlation	1	.464	.532
y1p7	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
	Pearson Correlation	.464	1*	.710**
y1p8	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
	Pearson Correlation	.532**	.710**	1**
Jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Produktivitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1p1	28.54	8.291	.255	.727
y1p2	28.56	7.582	.390	.702
y1p3	28.58	7.398	.501	.678

y1p4	28.64	8.536	.344	.711
y1p5	28.43	8.066	.480	.690
y1p6	28.63	7.003	.514	.673
y1p7	28.55	7.947	.361	.706
y1p8	28.69	6.559	.522	.672

Correlations Kinerja

		y2p1	y2p2	y2p3	y2p4	y2p5	y2p6
y2p1	Pearson Correlation	1	.138	.329**	.078	.233*	.247*
	Sig. (2-tailed)		.172	.001	.443	.020	.013
	N	100	100	100	100	100	100
y2p2	Pearson Correlation	.138	1	.422**	.129	.348**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.172		.000	.202	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y2p3	Pearson Correlation	.329**	.422**	1	.208*	.397**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.038	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y2p4	Pearson Correlation	.078	.129	.208*	1	.369**	.119
	Sig. (2-tailed)	.443	.202	.038		.000	.238
	N	100	100	100	100	100	100
y2p5	Pearson Correlation	.233*	.348**	.397**	.369**	1	.380**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
y2p6	Pearson Correlation	.247*	.516**	.436**	.119	.380**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.238	.000	
	N	100	100	100	100	100	100
Jumlah	Pearson Correlation	.648**	.585**	.663**	.549**	.691**	.625**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100

Correlations

		Jumlah
y2p1	Pearson Correlation	.648
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y2p2	Pearson Correlation	.585
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y2p3	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y2p4	Pearson Correlation	.549
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y2p5	Pearson Correlation	.691*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
y2p6	Pearson Correlation	.625*
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	100
Jumlah	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2p1	21.11	4.402	.277	.669
y2p2	20.12	5.521	.408	.576
y2p3	20.15	5.583	.546	.554
y2p4	20.51	5.202	.246	.642
y2p5	20.23	5.048	.524	.531
y2p6	20.18	5.563	.483	.562



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Nama lengkap penulis, yaitu Zulkarnain Matandra, atau sering disapa Zul atau Nain. Lahir di Rumbia, 11 Juli 1997. Zul adalah anak ke-3 dari 6 bersaudara yang lahir dari pasangan Hasby dan Suria. Memulai pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Rumbia pada umur 5 tahun, kemudian melanjutkan di SMPN 1 Baraka pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2011 dan lanjut di MAN 1 Baraka kemudian lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan di jenjang perguruan tinggi tepatnya di UIN Alauddin Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Ekonomi. Banyak prestasi yang pernah terukir diantaranya pernah mengikuti olimpiade matematika dan Musabaqah Tilawatil Qur'an tingkat kabupaten dan SMP. Selain aktif di dunia perkuliahan, Zul juga aktif di organisasi ekstra dan intra kampus. Pernah menjabat sebagai Koordinator Kaderisasi LD Al-Iqtisodiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan sekarang menjabat sebagai Ketua Umum Mahasiswa Pencinta Masjid Uin Alauddin Makassar serta sekertaris umum Forum Komunikasi Mahasiswa Muslim Massenrempulu (FKM3) Enrekang. Pada semester akhir tahun 2018 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Wilayah Kota Makassar".