
**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA
POWER UNIT PEMBANGKITAN SURALAYA**

Nafiudin

Program Studi Manajemen Universitas Serang Raya
Email:nafiuddin08@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Power. Dengan pemberdayaan di perusahaan, karyawan akan merasa dihargai dalam pengambilan keputusan, dan dapat bekerja dengan baik. Untuk mendukung kinerja yang baik, harus ada sistem informasi yang memadai untuk menyelesaikan tugas kerja karyawan. sehingga menghasilkan informasi yang akurat bagi para pemimpin dalam pengambilan keputusan, dan karyawan dapat dinilai mampu membantu para pemimpin dalam membuat keputusan di hadapan informasi yang akurat, relevan dan kuat. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan sampel 87 responden dan melakukan wawancara. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemberdayaan Karyawan dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Suralaya Generating Unit, baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Pemberdayaan, Sistem Informasi Manajemen, dan Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of empowerment and management information systems on employee performance at PT Indonesia Power. With the empowerment in the company, employees will feel valued in decision making, and can work well. To support good performance, there must be an adequate information system to complete the employee's work assignments. so as to produce accurate information for leaders in decision making, and employees can be judged capable of assisting leaders in making decisions in the presence of accurate, relevant and strong information. In this study using qualitative research methods by distributing questionnaires with a sample of 87 respondents and conducting interviews. From the results of the study stated that there is a positive and significant effect between Employee Empowerment and Management Information Systems on Employee Performance at PT Indonesia Power Suralaya Generating Unit, both simultaneously and partially.

Keyword: *empowerment, management information system, and employee performance.*

1. PENDAHULUAN

PT INDONESIA POWER adalah salah satu anak perusahaan listrik milik PT

PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 03 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa Bali I (PT PLN PJB I) dan pada tanggal 03

Oktober 2000 PT PLN PJB I resmi berganti nama menjadi PT INDONESIA POWER. PT INDONESIA POWER merupakan perusahaan pembangkit tenaga listrik di Indonesia dengan delapan Unit Bisnis Pembangkitan utama di beberapa lokasi strategis di Pulau Jawa dan Pulau Bali serta satu Unit Bisnis yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan yang disebut Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan (UBJP).

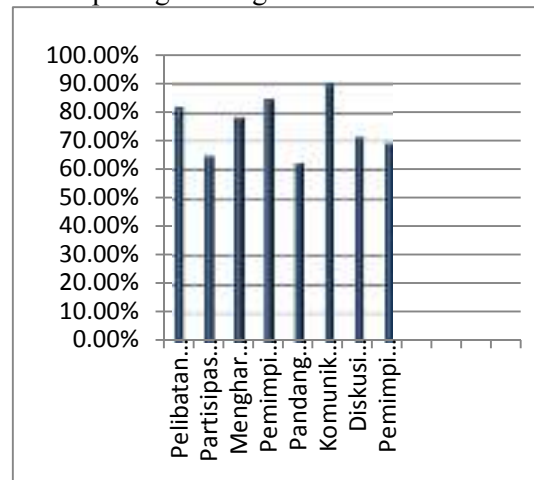
Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia atau sumber daya manusia dengan satu tujuan yaitu menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan tempat peningkatan kemampuan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Jika perusahaan memberikan suatu wadah yaitu memberdayakan karyawan supaya karyawan mempunyai kinerja yang baik dan positif bagi perusahaan dengan begitu karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan semangat kerja, yaitu dengan dilibatkannya dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pekerjaan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh pimpinan. Dengan adanya pemberdayaan karyawan dalam perusahaan, karyawan bisa memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi, serta kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Pemberdayaan karyawan bisa juga dengan diberikan hak, wewenang, dan kewajiban serta diberi dukungan peralatan yang dibutuhkan untuk mengatur dan mengurus tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Untuk mendukung pemberdayaan karyawan yaitu dengan adanya sistem informasi manajemen yang memadai, dengan adanya sistem informasi manajemen yang fungsinya mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data untuk mendukung pembuatan keputusan. Di suatu perusahaan pastinya terdapat suatu sistem informasi manajemen untuk melakukan olah data dsb untuk memudahkan pekerjaan pada tiap karyawan, dan pemimpin dalam

pengambilan keputusan. Serta karyawan yang terberdayakan memerlukan informasi untuk membuat keputusan yang tepat, sehingga perlu menyediakan informasi tersebut dalam waktu yang tepat. Keberadaan sistem informasi manajemen ini sangat penting untuk mendukung para karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di PT Indonesia Power pada tanggal 15 januari 2019 didapat informasi bahwa adanya beberapa faktor yg terjadi didalam perusahaan dalam pelaksanaan sistem informasi manajemen di perusahaan masih terdapat kendala teknik dalam pengiriman laporan, seperti tidak terkoneksi jaringan internet sistem ERP secara baik atau terjadinya error jaringan karena tidak sedikitnya yang mengakses sistem tersebut sehingga adanya data yang harus dikirim tepat waktu terhambat sehingga memperlambat proses pengiriman laporan kepada pimpinan maupun perusahaan cabang yang ada di daerah tertentu, oleh karena itu karyawan di nilai memiliki kinerja yang kurang dan tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 20 responden, pada tanggal 8 juli 2019 di PT Indonesia Power, maka tingkatan dapat dilihat pada gambar-gambar berikut :

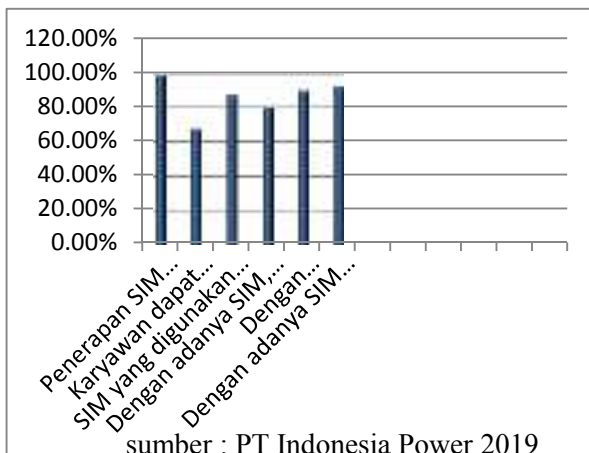


Sumber PT Indonesia Power, 2019

Gambar 1.1
Variable Pemberdayaan Karyawan

Keterangan : n = 20 karyawan, skala 1s/d 5, skor tertinggi (5 x 20 = 100), dan skor terendah (1 x 20 =20). Sehingga standar skor (100 : 2) + 20 = 70) (Zikmund et.al., 2010).

Berdasarkan Gambar 1.1 Indikator Pemerdayaan Karyawan, kejadian yang terjadi pada karyawan PT Indonesia Power ialah adanya perbandingan antar indikator. Pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa banyak nya karyawan yang kurang setuju terhadap indikator nomor 2 dan nomor 5 dengan pernyataan karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dan pemimpin memandang karyawan sebagai partner yang strategis, karena adanya pernyataan dengan nilai skor 65 untuk pernyataan nomor 2 dan nilai skor 62 untuk pernyataan nomor 5 dari standar skor 70, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Indonesia Power kurang diberikan kesempatan dalam berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan dan pemimpin tidak menganggap karyawan itu sendiri sebagai partner yang strategis. Dalam hal ini dapat dikatakan Pemberdayaan Karyawan berada pada kondisi yang kurang baik.



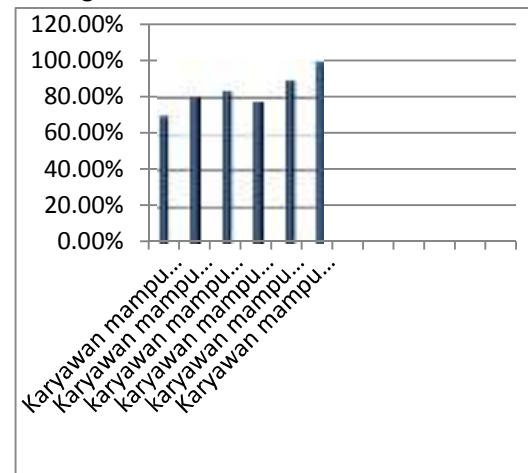
sumber : PT Indonesia Power 2019

Gambar 1.2

Variable Sistem Informasi Manajemen

Keterangan : n = 20 karyawan, skala 1s/d 5, skor tertinggi (5 x 20 = 100), dan skor terendah (1 x 20 =20). Sehingga standar skor (100 : 2) + 20 = 70) (Zikmund et.al., 2010).

Berdasarkan Gambar 1.2 Indikator Sistem Informasi Manajemen, kejadian yang terjadi pada karyawan PT Indonesia Power ialah adanya perbandingan antar indikator. Pada gambar 1.2 dapat dilihat bahwa banyak nya karyawan yang kurang setuju terhadap indikator nomor 2 dengan pernyataan karyawan dapat menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap karena adanya pernyataan dengan nilai skor 65 untuk pernyataan nomor 2 dari standar skor 70, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Indonesia Power tidak dapat menciptakan informasi yang akurat, tepat waktu, relevan, dan lengkap. Dalam hal ini dapat dikatakan Sistem Informasi Manajemen berada pada kondisi yang kurang baik.



Sumber : PT Indonesia Power, 2019

Gambar 1.3
Variable Kinerja Karyawan

Keterangan : n = 20 karyawan, skala 1s/d 5, skor tertinggi (5 x 20 = 100), dan skor terendah (1 x 20 =20). Sehingga standar skor (100 : 2) + 20 = 70) (Zikmund et.al., 2010).

Berdasarkan Gambar 1.3 Indikator Kinerja Karyawan, kejadian yang terjadi pada karyawan PT Indonesia Power ialah adanya perbandingan antar indikator. Pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa banyak nya karyawan yang kurang setuju terhadap indikator nomor 1 dengan pernyataan karyawan mampu menyesuaikan hasil kerja dengan standar dan ketelitian dalam bekerja karena adanya pernyataan dengan nilai skor 65 untuk pernyataan nomor 1 dari standar skor 70, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT Indonesia Power tidak dapat menyesuaikan hasil kerja dengan standard an ketelitian dalam bekerja. Dalam hal ini dapat dikatakan Kinerja Karyawan berada pada kondisi yang kurang baik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT INDONESIA POWER ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT INDONESIA POWER ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT INDONESIA POWER ?

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT INDONESIA POWER.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan di PT INDONESIA POWER.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh positif dan

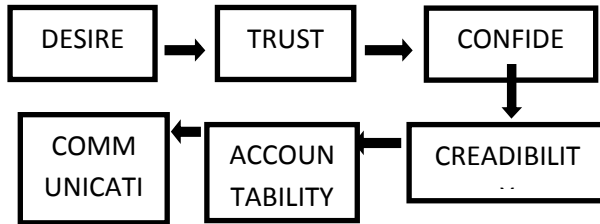
signifikan antara pemberdayaan karyawan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan di PT INDONESIA POWER.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemberdayaan (Empowerment)

Sedarmayanti (2010: 286) mengemukakan bahwa pemberdayaan (empowerment) merupakan “suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi (competency), wewenang (authority), dan tanggungjawab (responsibility) dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi / perusahaan”. Pemberdayaan karyawan pada dasarnya adalah memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan yang baik mulai dari keputusan yang baik mulai dari perencanaan pekerjaan sampai mengevaluasi pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Mulyadi (1998) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, mengimplementasikan rencana dan mengendalikan rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tjiptono (2001:108) mengemukakan bahwa “secara koseptual, pemberdayaan adalah upaya memberikan etonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugas nya sebaik mungkin. Pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka”. Berdasarkan pemikiran dimaksud, dapat dijelaskan bahwa pemberian otonomi kepada pegawai adalah dalam arti pegawai diberikan hak, wewenang dan kewajiban serta diberi dukungan peralatan yang dibutuhkan, untuk mengatur dan mengurus tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat maupun kepada mitra kerja perusahaan. Menurut Khan (1997, dalam Kadarisman, 2012: 260) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu perusahaan. Model pemberdayaan tersebut yaitu:



Gambar 2.1
Model Empowerment

1. Keinginan (*desire*)

Tahap pertama dalam model *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan para pegawai. Yang termasuk hal ini antara lain :

- a. Pegawai diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- b. Memperkecil *directive personality* dan memperluas kesempatan kerja.
- c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
- d. Mengembangkan keahlian team dan melatih pegawai untuk mengawasi sendiri (*self control*).

2. Kepercayaan (*trust*)

Tahap kedua adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan pegawai. Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Apabila kepercayaan itu sudah tidak ada, atau dengan kata lain bahwa percaya diri pegawai tersebut sudah tidak lagi dipercaya, maka sulit bagi pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, termasuk kepercayaan yang melekat pada pribadi masing-masing pejabat yang menduduki jabatan adalah merupakan suatu kepercayaan

diberikan pemimpin kepada pegawai tersebut. Hal-hal yang termasuk *trust* antara lain:

- a. Memberi kesempatan kepada para pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan kerja
- c. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi pegawai bagi kebutuhan kerja
- d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh pegawai
- e. Menyediakan akses informasi yang cukup

3. Percaya diri (*confident*)

Tahap ke tiga dalam proses pemberdayaan adalah menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini yang termasuk tindakan yang menimbulkan *confident* antara lain:

- a. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Memiliki kreatifitas kerja
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan mitra kerja
- d. Menyelesaikan permasalahan dalam unit kerja

4. Kredibilitas (*credibility*)

Tahap ke empat berupa menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal yang termasuk *credibility* adalah :

- a. Memandang pegawai sebagai partner strategis
 - b. Peningkatan di semua pekerjaan
 - c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
 - d. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas
5. Dapat Dipertanggungjawabkan (*accountability*)

Tahap dalam proses pemberdayaan berikutnya adalah pertanggungjawaban pegawai pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan penilaian terhadap kinerja pegawai, tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk dalam *accountability* antara lain :

- a. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja pegawai
- b. Memberikan tugas dan ukuran yang jelas
- c. Melibatkan pegawai dalam penentuan standard an ukuran
- d. Memberikan saran dan bantuan kepada pegawai dalam menyelesaikan beban kerjanya
- e. Menyediakan periode dan waktu pemberian feedback
- f. Komunikasi (communication)
- g. Tahap ini merupakan tahap terakhir, diharapkan adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling meemahami antara pegawai dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pegawai. Hal yang termasuk dalam communication antara lain :
- h. Menetapkan kebijakan open door communication
- i. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka
- j. Menyediakan kesempatan untuk cross training maupun operasional.

2.2 Sistem Informasi Manajemen

Pegawai yang terberdayaan memerlukan informasi untuk membuat keputusan yang tepat, sehingga perlu menyediakan informasi tersebut dalam waktu yang tepat. Keberadaan sistem informasi sangat penting untuk mendukung para pegawai dalam

melaksanakan tugas kerjanya, dengan mengakses hardware dan software, meminta dukungan pengembangan aplikasi dan memperoleh pelatihan. Perusahaan yang ingin berhasil baik, perlu adanya identitas atas informasi yang diperlukan oleh manajemen yang lebih memfokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dengan baik (Mc.Leod, 1998, dalam Budiman 2012). Hal ini menunjukkan pentingnya sistem informasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas kerja secara cepat guna.

Menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa sistem adalah rangkaian dua atau lebih komponen-komponen atau unsur-unsur yang saling berhubungan atau subsistem-subsistem yang berinteraksi untuk mencapai tujuan yang sama. Sistem terdiri dari struktur dan proses, dimana struktur sistem merupakan komponen-komponen yang membentuk sistem tersebut. Sedangkan proses sistem menjelaskan cara kerja setiap unsur sistem tersebut dalam mencapai tujuan sistem tersebut (Agushinta & Rahmita, 2006).

Sumber dari informasi adalah data. Byars and Rue (2008: 13) berpendapat bahwa “data adalah bahan baku dari informasi yang dikembangkan, terdiri dari fakta yang menggambarkan orang, tempat-tempat, hal-hal atau kejadian yang belum ditafsirkan”.

Menurut O’Brien (2005: 5), sistem informasi merupakan kombinasi dari sumber daya manusia, hardware, software, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpul, mengubah dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi, dengan perincian sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia, pemakai operasi system informasi, meliputi dua dimensi :
 - a. Pemakai akhir (end user), dimana orang-orang yang menggunakan system informasi dan dapat menghasilkan suatu informasi, seperti masyarakat, teknisi, pegawai..
 - b. Pakar system informasi, adalah orang-orang yang mengembangkan dan

mengoperasikan system informasi, misalnya analisi system, pembuat software, operator system, dan top manajemen.

2. Sumber daya perangkat keras (hardware) adalah meliputi semua peralatan dan bahan fisik yang digunakan dalam pemrosesan informasi, secara khusus tidak hanya mesin, seperti computer dan perlengkapan lainnya, tapi juga semua media data.
3. Sumber daya perangkat lunak (software) adalah meliputi semua rangkaian perintah pemrosesan informasi, konsep umum software ini meliputi tidak hanya rangkaian perintah operasi yang disebut program, dengan penggunaan hardware computer, tapi juga rangkaian perintah pemrosesan informasi yang disebut prosedur. Berikut contoh sumber daya software :
 - a. Software system, seperti program system operasi, yang mengendalikan serta mendukung operasi system computer
 - b. Software aplikasi, yang memprogram pemrosesan langsung bagi pengguna tertentu computer oleh pengguna akhir (end user).
 - c. Prosedur, yang mengoperasikan perintah untuk orang-orang yang menggunakan system informasi.
4. Sumber daya jaringan, merupakan teknologi telekomunikasi dan jaringan, seperti internet dan ekstranet, yang menjadi hal penting bagi keberhasilan operasi perusahaan dan dalam system informasi berbasis komputer.
5. Sumber daya data, data adalah hasil pengukuran dan pencatatan terhadap fakta tentang sesuatu, keadaan, tindakan, atau kejadian. Data harus diorganisasi agar memungkinkan dan memudahkan penemuan kembali dalam pengolahannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Menurut Indra Bastian menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategic planning) suatu organisasi. Manfaat Penilaian Kinerja Mengenai manfaat penilaian kinerja, Sedarmayanti (2009) mengemukakan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
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, dsb.
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penelitian 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.

- Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpanan proses rekrutmen dan seleksi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Suralaya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Suralaya yang berjumlah 709 orang, dengan sampel yang diambil dari populasi yaitu 87 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Pengujian Validitas Variabel X₁ (Pemberdayaan Karyawan).

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,845	0.208	Valid
2	0,761	0.208	Valid
3	0,632	0.208	Valid
4	0,732	0.208	Valid
5	0,792	0.208	Valid
6	0,624	0.208	Valid
7	0,648	0.208	Valid
8	0,593	0.208	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Hasil Pengujian Validitas Variabel X₂ (Sistem Informasi Manajemen)

No	r hitung	r tabel	Ket
1	0,621	0.208	Valid
2	0,778	0.208	Valid
3	0,742	0.208	Valid
4	0,854	0.208	Valid
5	0,595	0.208	Valid
6	0,428	0.208	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,822	0.208	Valid
2	0,565	0.208	Valid
3	0,747	0.208	Valid
4	0,668	0.208	Valid
5	0,693	0.208	Valid
6	0,625	0.208	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS

1. UJI RELIABILITAS

Hasil Uji Reliabilitas Pemberdayaan Karyawan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Hasil Uji Reliabilitas Sistem Informasi Manajemen (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	6

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6

Sumber : Hasil olah data SPSS 21

UJI NORMALITAS

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov terlihat nilai Asymp. Sig memiliki nilai $0,362 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Dari perhitungan menggunakan SPSS diperoleh bahwa nilai *Tolerance* diperoleh 0,748 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) diperoleh 1,337 hasil keputusan untuk uji multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,00$ mencerminkan tidak ada multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber : Hasil data primer yang diolah SPSS 21

Melihat dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik, maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X₁) dan Sistem Informasi Manajemen (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta = 5,573 hal ini berarti bahwa apabila nilai dari Pemberdayaan Karyawan (X₁) dan Sistem Informasi Manajemen (X₂) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,573%.
- b. Koefisien b₁ = 0,250 hal ini berarti bahwa apabila nilai (X₁) Pemberdayaan Karyawan mengalami kenaikan sebesar 1 kali, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel (Y) Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,250%.
- c. Koefisien b₂ = 0,41 hal ini berarti bahwa apabila nilai (X₂) Sistem Informasi Manajemen mengalami kenaikan sebesar 1 kali, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel (Y) Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,41%.

d. Koefisien Determinansi

Hasil Uji Koefisien Determinansi

R	R Square	Adjusted R Square
0.664	0.441	0.427

Sumber : Hasil data yang diolah di SPSS 21 Untuk mengetahui besarnya hubungan faktor Pemberdayaan Karyawan dan Sistem Informasi Manajemen dengan Kinerja Karyawan secara bersamaan yang digunakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,441 \times 100\%$$

$$Kd = 44 \%$$

Dimana :

Kd = Nilai Koefisien Determinasi
 R = Nilai Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,19%. Hasil ini menunjukkan bahwa variasi pada variabel kinerja sedangkan sisanya 81%.

Hasil Uji t

Variabel	T	Sig
PK	3.266	.002
SIM	4.806	.000

Sumber : hasil olahan data SPSS 21

1. Uji T pertama

Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa : Nilai t hitung Pemberdayaan Karyawan adalah $3,266 > 1,663$ t tabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,02 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji T kedua

Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa : Nilai t hitung Sistem informasi manajemen adalah $4,806 > 1,663$ t tabel dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya sistem informasi manajemen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. UJI F**Hasil Uji F**

1. Menentukan Daerah Keputusan Uji F

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F dengan melihat ftabel dan nilai signifikansi. Untuk memperoleh ftabel dapat dilakukan dengan rumus : $df_1 = k-1$, $df_1 = 3-1=2$ $df = n-k$, $df_2 = 87-2 = 85$ dari $df_1 = 2$ dan $df_2 = 3,10$ maka dapat diketahui ftabel adalah sebesar 3,10.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan statistik uji F di atas, menunjukkan nilai fhitung $> ftabel$ yaitu $33,107 > 3,10$ dan nilai signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara pemberdayaan karyawan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas pemberdayaan karyawan bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan meningkat, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wahyudi Rahmadian (2014) menyatakan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi karyawan diberdayakan maka akan baik pula kinerja karyawan tersebut. Pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu sistem informasi manajemen bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya sistem informasi manajemen di PT Indonesia Power terbilang sudah baik, jika sistem informasi manajemen di suatu perusahaan sudah baik dapat membantu hasil pengolahan data maka untuk pengambilan keputusan pun akan cepat, akurat, dan lengkap dengan adanya informasi yang tepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Desak Made Arisuniarti, menyatakan bahwa teknologi informasi dan sistem informasi manajemen merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam hubungannya dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena semakin baik kualitas teknologi informasi dan semakin efektif penggunaannya akan membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Demikian juga dengan semakin tinggi efektifitas penggunaan sistem

informasi manajemen akan semakin memudahkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar Pemberdayaan Karyawan dan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power Unit Pembangkitan Suralaya, baik secara simultan maupun parsial.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang pengaruh pemberdayaan karyawan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power. Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam pemberdayaan karyawan di PT Indonesia Power dalam kondisi yang "baik".
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam sistem informasi manajemen di PT Indonesia Power dalam kondisi yang "baik".
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan dan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Power baik secara simultan maupun parsial. Artinya dalam pemberdayaan karyawan di PT Indonesia Power sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat dan sistem informasi manajemen di PT Indonesia Power sudah baik, hal ini sebanding dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Indonesia Power.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemimpin/perusahaan untuk terus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan maupun dalam pembuatan kebijakan, dengan begitu karyawan merasa dihargai dengan pemimpinnya/perusahaan.
2. Terkait dengan sistem informasi manajemen, disarankan kepada tiap pimpinan perdivisi PT Indonesia Power untuk memperkuat jaringan sistem informasi ERP guna meminimalisir pengiriman laporan yang lambat karena terlalu banyak yang mengakses sistem informasi tersebut.
3. Adapun yang harus ditingkatkan menurut hasil tanggapan data responden kinerja karyawan adalah, pemimpin mampu berkomunikasi yang baik antar karyawan, dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya, hendaknya menggunakan referensi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga lebih banyak lagi faktor yang dapat digunakan untuk mengurangi menurunnya kinerja karyawan pada setiap perusahaan. Untuk menyempurnakan penelitian, maka hendaknya pengembangan metode dan alat ukur yang digunakan sesuai dengan karakteristik sampel.

6. REFERENSI

- Agushinta dan Rahmita. 2006. *Pemodelan Sistem Informasi*. Berorientasi objek untuk pemeringkatan UKM pada PT Surveyor Indonesia, Tesis, Gunadarma.
- Budiman. 2012. *Prinsip-prinsip Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta.
- Bryas and Rue. 2008. *Human Resource Management*. Ninth Edition. New

- York: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Bernardin dan Russell. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit: Binarupa Aksara. Jakarta.
- Daihani. 2001. *Komputerisasi Pengambilan Keputusan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Muhammad Fahri dan Wibowo, Amin. 2009. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadir, Abdul. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi*. Edisi Revisi. Andi. Yogyakarta.
- Kristanto. 2003. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Penerbit: Gava
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya dan Efektifitas Organisasi*.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mudjiati, Johanna. 2008. *Studi Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- O'Brien, James. 2005. *Pengantar Sistem Informasi: Perspektif Bisnis dan Manajerial*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Kerja*.
- . 2009. *Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- . 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta. Penerbit: Mandar Maju.
- Siagian. 2002. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Edisi Ketiga
- Sinamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN: Yoyakarta.
- Tjipto. 2001. *Total Quality Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: Andi.