

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, SALING  
KETERGANTUNGAN, KESELARASAN TUJUAN, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL  
(Studi Pada Perusahaan yang Menerapkan Teknologi Informasi  
di Makassar)**

**Bakri**

*E-mail:* bakriwahid@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of information technology directly to individual performance, the influence of information technology on individual performance through the functioning of interdependence, harmony and communication objectives for individual performance. This study was conducted on the companies that use information technology in the city of Makassar, data collection is done by using a questionnaire that was delivered directly by the researchers to limit the charging time of the next three days taken by the researcher. Data analysis performed by the method Structural Equation Modeling (SEM) software package Partial Least Square (PLS). The results showed that 1) the information technology and significant positive impact on individual performance, 2) information technology has no effect on individual performance through the functioning of the independence between personal, departemental, and management functions, 3) information technology does not effect the functioning of individual performance through the alignment of individual and organizational goals, and 4) information technology and the significant positive impact on individual performance through the functioning of communication between departements and management functions.

**Keywords:** information technology, mutual dependence, goal alignment, communication, individual performance

**JEL Classification:** L24, O14

**PENDAHULUAN**

Dewasa ini perkembangan teknologi semakin pesat diiringi perkembangan sistem informasi yang berbasis teknologi. Perkembangan sistem informasi tersebut perlu didukung banyak faktor yang diharapkan dapat memberikan kesuksesan dari sistem informasi itu sendiri yang tercermin melalui kepuasan pemakai sistem informasi. Suatu sistem informasi akan sukses apabila didukung oleh beberapa faktor pendukungnya, di antaranya partisipasi pemakai. Organisasi yang memiliki kebijakan dan aturan yang memberikan keleluasan bagi kreatifitas individu akan mendorong seseorang untuk lebih memaksimalkan kesuksesan pengembangan sistem informasi.

Penggunaan teknologi informasi berkaitan dengan sistem yang berarti individu percaya bahwa dalam menggunakan suatu sistem tertentu akan terlepas dari suatu usaha tertentu melalui proses penggunaan aplikasi sistem. Suatu perusahaan sangat membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan dan salah satu yang ada yaitu informasi akuntansi manajemen pada intensitas persaingan pasar terhadap kinerja unit perusahaan. Hal ini mengindikasikan pentingnya peran mediasi yang dimainkan oleh sistem informasi dalam usaha organisasi untuk mengelola persaingan pasar dan meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu tujuan utama penelitian di bidang sistem informasi adalah untuk membantu tingkat pemakai akhir dan organisasi agar dapat memanfaatkan teknologi informasi secara efektif. Di bidang akuntansi, perkembangan teknologi informasi telah banyak membantu meningkatkan sistem informasi akuntansi. Peningkatan penggunaan teknologi komputer sebagai salah satu bentuk teknologi informasi telah banyak mengubah pemrosesan data akuntansi secara manual menjadi otomatis. Dengan otomatisasi atau sistem informasi yang berdasarkan pada komputer berbagai fungsi dapat dilakukan secara tepat dan cepat (Sunarta, 2005:1). Lebih lanjut dikatakan bahwa setiap organisasi yang ada saat ini telah banyak tersedia peralatan dengan teknologi tinggi yang bernilai sangat mahal. Peralatan tersebut digunakan untuk mendukung sistem informasi yang dibutuhkan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja individu dapat dilihat oleh manajemen untuk memastikan bahwa sistem baru yang berbasis komputer dapat digunakan untuk mengendalikan kinerja karyawan. Keberhasilan teknologi informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem dijalankan, kemudahan sistem bagi pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Saling ketergantungan adalah salah satu variabel yang perlu dipertimbangkan dalam menilai kinerja individual. Peneliti yang telah mengkaitkan secara langsung pengaruh saling ketergantungan adalah Ouwens dan Abernethy. Saling ketergantungan organisasional adalah pertukaran aktivitas yang terjadi antar-segmen yang ada dalam suatu organisasi (Chenhall, 1994). Evaluasi prestasi di dalam sub unit organisasi yang mempunyai tingkat saling ketergantungan yang tinggi kemungkinan dibantu dengan informasi non keuangan lingkup luas. Semakin tinggi tingkat saling ketergantungan menyebabkan semakin kompleksnya tugas yang dihadapi karyawan. Sebagai akibatnya karyawan membutuhkan informasi yang lebih banyak, baik itu informasi yang berkaitan dengan departemennya sendiri, atasan langsung, maupun informasi yang terkait dengan departemen lain.

Pimpinan perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan sebagai anggota organisasi mencapai tujuan organisasi secara baik. Masalahnya adalah anggota organisasi perusahaan tersebut mempunyai kepentingan sendiri-sendiri yang terkadang cenderung

tidak sama dengan kepentingan perusahaan. Tujuan pokok sistem pengendalian manajemen adalah menjamin adanya keselarasan tujuan masing-masing karyawan kearah tercapainya tujuan perusahaan. Keselarasan tujuan dalam suatu proses berarti tindakan-tindakan yang mengarahkan setiap anggota untuk menyelaraskan tujuan pribadinya masing-masing sesuai dengan kepentingan perusahaan. Tentu saja keselarasan tujuan secara sempurna antara individu dan perusahaan itu tidak pernah ada. Satu alasan penting setiap orang bekerja, biasanya menginginkan kompensasi (dalam bentuk uang) sebesar mungkin. Sementara dari sudut pandang perusahaan, ada batas tertentu kompensasi yang dapat diberikan, sehingga minimal sistem pengendalian manajemen hendaknya tidak mendorong anggota organisasi bertindak tidak sesuai dengan kepentingan perusahaan. Keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan individu apabila telah didukung oleh sistem pengendalian manajemen. Pada umumnya berjalan baik, namun sisi lain ketidakpuasan dan perlawanan secara individu maupun kelompok masih terjadi sehingga timbul huru hara maupun demonstrasi.

Perkembangan komunikasi membawa pengaruh luar biasa pada kehidupan dan cara pandang seseorang terhadap teknologi. Sekarang dan di masa yang akan datang, komputer, telepon seluler, dan produk elektronik lainnya menjelma menjadi alat pendukung kerja yang utama dan telah mengubah cara pandang, perilaku karyawan dalam kehidupan sehari-hari, maupun mengubah mekanisme kerja sebuah perusahaan menjadi sebuah fenomena yang mengubah cara bekerja. Kemampuan komputasi yang berlipat ganda dengan fitur-fitur teknologi menghadirkan berbagai peluang, memberikan berbagai kemudahan bagi karyawan dalam berkomunikasi, serta memberikan pilihan-pilihan yang tidak tersedia sebelumnya untuk bekerja di mana saja dan kapan saja. Hambatan fisik yang sebelumnya mengharuskan bekerja pada lokasi tertentu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya mulai digantikan secara spontan oleh komputer dan telepon seluler, akses kecepatan internet, serta perangkat lunak canggih kolaborasi.

Teknologi informasi, saling ketergantungan, keselarasan tujuan dan komunikasi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja individual yang tinggi. Penerapan teknologi dalam sistem informasi perusahaan hendaknya mempertimbangkan

pemakai sistem teknologi yang diterapkan dapat dimanfaatkan sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai. Tidak jarang ditemukan teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh individu pemakai sistem informasi sehingga sistem informasi kurang memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja individual (Irwansyah, 2003).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1) pengaruh teknologi informasi secara langsung terhadap kinerja individual, 2) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja individual melalui berfungsinya saling ketergantungan antarpersonal, departemen, dan fungsi-fungsi manajemen, 3) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja individual melalui berfungsinya keselarasan tujuan individu dan tujuan organisasi, dan 4) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja individual melalui berfungsinya komunikasi antar personal, departemen dan fungsi-fungsi manajemen.

#### **MATERI DAN METODE PENELITIAN**

Teknologi informasi yaitu teknologi komputer yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi serta teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengirimkan informasi. Definisi teknologi informasi sangatlah luas dan mencakup semua bentuk teknologi yang digunakan dalam menangkap, manipulasi, mengkomunikasikan, menyajikan, dan menggunakan data yang akan diubah menjadi informasi. Dalam penelitian sistem informasi, teknologi merujuk pada sistem komputer yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak dan data serta dukungan layanan yang disediakan untuk membantu para pemakai dalam menyelesaikan tugasnya. Kecocokan tugas dengan teknologi dapat berhubungan dengan lokabilitas data yang berkaitan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan, otoritas dalam mengakses data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemudahan dalam mengoperasikan sistem dan reliabilitas sistem.

Sistem informasi yang baru mencerminkan sikap individu pemakai tentang keyakinan bahwa sistem yang baru lebih baik daripada sistem sebelumnya. Kepercayaan ini dapat muncul karena kecepatan proses sistem yang baru dalam membantu pekerjaan dan rasa keadilan dalam penerapan sistem baru dapat menilai kinerja individu dengan lebih baik. Teknologi sistem

yang baru yang dipercaya oleh individu dapat meningkatkan kinerjanya yang akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik oleh individu. Sistem yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan pemakai bahwa dengan sistem tersebut tugas-tugas yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan cepat.

Saling ketergantungan terjadi apabila dua atau lebih individu maupun kelompok organisasi tergantung satu dengan yang lainnya menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif yang ditandai dengan perubahan-perubahan pesat di hampir semua aspek kehidupan, organisasi menghadapi ketidakpastian yang semakin besar. Organisasi harus menghadapi ketidakpastian tersebut dan berusaha mengubahnya menjadi kepastian (Laksmana 2002:5). Saling ketergantungan itu timbul apabila ada dua buah organisasi yang mempunyai fungsi dan spesialisasi yang berbeda. Misalnya perusahaan A, sebagai perusahaan *knock down furniture* kayu, melakukan proses produksi pengecatan, perakitan, dan menguasai pasaran ekspor yang cukup luas. Perusahaan B bergerak dalam bidang pembuatan komponen furnitur kayu. Oleh karena perusahaan B dekat dan menguasai sumber bahan baku, maka antara A dan B timbul saling ketergantungan satu sama lain karena perbedaan fungsi dan spesialisasi yang ada pada masing-masing organisasi tersebut. Terdapat aspek pasar, produk, dan bisnis dalam organisasi yang dapat mendorong tumbuhnya saling ketergantungan antarorganisasi baik dalam bentuk pertukaran informasi dan program kerjasama maupun pertukaran sumber daya. Semakin tinggi tingkat saling ketergantungan, menyebabkan semakin kompleknya tugas yang dihadapi karyawan. Sebagai akibatnya karyawan membutuhkan informasi yang lebih banyak, baik itu informasi yang berkaitan dengan departemennya sendiri maupun informasi yang terkait dengan departemen lain. Pengukuran kinerja terhadap unit yang mempunyai tingkat saling ketergantungan yang tinggi akan sangat bermanfaat apabila pengukuran tersebut tidak hanya mencakup penilaian pencapaian target.

Keselarasan tujuan didefinisikan sebagai seberapa jauh organisasi-organisasi secara serempak mencapai tujuannya atau seberapa jauh suatu organisasi menyadari bahwa dalam suatu hubungan kerja, pencapaian tujuan juga dipengaruhi oleh tindakan

organisasi lain sebagai mitranya. Keselarasan tujuan memungkinkan organisasi lebih terbuka dalam pertukaran informasi dan interaksi lainnya sehingga dapat mengurangi distorsi yang menghambat efektifitas hubungan kerja sama. Keselarasan tujuan mengandung unsur tujuan dalam bidang usaha, ekonomi, sosial, dan tujuan konsumen atau klien. Hubungan keselarasan tujuan dengan kinerja individual adalah dengan keselarasan tujuan yang tinggi dan tidak adanya konflik berpengaruh terhadap kinerja individual. Pengaruh ini dapat terjadi akibat tidak adanya suasana dinamis yang dapat muncul apabila terdapat ketidakeselarasan atau bahkan konflik pada sebuah aktivitas.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses peralihan dan pertukaran informasi oleh manusia melalui adaptasi dari dan ke dalam sebuah sistem kehidupan manusia dan lingkungannya. Proses peralihan dan pertukaran informasi itu dilakukan melalui simbol-simbol bahasa verbal maupun nonverbal yang dipahami bersama. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi di antara dua orang atau lebih dengan harapan terjadinya pengaruh yang positif atau menimbulkan efek tertentu yang diharapkan. Komunikasi adalah persepsi dan apresiasi. Perusahaan dengan praktik komunikasi yang baik dilaporkan memiliki tingkat *employee engagement* empat kali lebih tinggi dibandingkan dengan yang komunikasinya buruk.

Hubungan komunikasi dengan kinerja individual menunjukkan bahwa tidak peduli seberapa berbakatnya seseorang, betapa unggulnya seseorang/sebuah tim, keberhasilan tidak akan diperoleh tanpa penguasaan keterampilan komunikasi yang efektif. Keterampilan melakukan komunikasi yang efektif akan berperan besar dalam mendukung pencapaian kinerja individu dari seluruh aktifitas. Untuk dapat melakukan komunikasi yang efektif maka kemampuan untuk mengirimkan informasi yang baik, kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik merupakan bagian yang sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan/kinerja.

Kinerja individual merupakan penampilan hasil kerja individual pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 2007). Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi determinan kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap

teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Kinerja individual merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja hakikatnya adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Penelitian Laksmana dan Muslichah (2002) mengkaji peran karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) terhadap hubungan antara teknologi informasi, saling ketergantungan, dan kinerja manajerial. Karakteristik SAM didefinisikan sebagai tingkat dimana manajer menggunakan informasi SAM *scope* untuk pengambilan keputusan manajerial. Respon yang diperoleh dari 110 manajer yang bekerja pada perusahaan industri manufaktur di Jawa Timur dianalisis dengan menggunakan *structural equation modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik SAM bertindak sebagai variabel antara dalam hubungan antara teknologi informasi, saling ketergantungan, dan kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Laksmana (2002) menganalisis pengaruh dan implikasi beberapa karakteristik perilaku terhadap kinerja perusahaan dalam hubungan kontraktual antara perusahaan manufaktur dan pemasok. Penelitian ini dikembangkan dari kerangka hubungan kontraktual. Variabel-variabel yang diteliti terdiri saling ketergantungan, kepercayaan dan keselarasan tujuan sebagai variabel bebas yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel kinerja perusahaan melalui variabel kooperasi. Berdasarkan model teoritis yang diajukan dalam penelitian ini teknik-teknik statistik yang digunakan adalah analisis korelasi multivariat, analisis regresi, dan analisis jalur digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan manufaktur yang telah melakukan hubungan kontraktual dengan pemasoknya secara berkesinambungan minimal satu tahun dan barang yang dibeli tersebut mempunyai pengaruh dominan pada proses produksi. Sampel diambil secara *purposive* sebanyak 51 peru-

sahaan manufaktur di Jawa dan Kalimantan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara variabel-variabel saling ketergantungan dengan kooperasi, variabel kepercayaan dengan kooperasi, keselarasan tujuan dengan kooperasi, variabel kooperasi dengan kinerja perusahaan dan kinerja yang semula tidak di hipotesiskan ternyata mempunyai hubungan yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Salman (2005) melihat hubungan teknologi sistem informasi baru terhadap peningkatan kinerja individual. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel pada mahasiswa S1 yang telah merampungkan semua mata kuliahnya sebagai pemakai sistem jaringan LAN dan internet dan mahasiswa S2 Akuntansi UGM sebagai pemakai sistem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap sistem informasi baru dan teknologi sistem informasi baru terhadap peningkatan kinerja individu menunjukkan hasil yang positif. Penambahan variabel kepercayaan terhadap sistem informasi baru makin meningkatkan kinerja individu pemakai.

Teknologi informasi dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi yang kompetitif dan dapat menyajikan informasi dalam bentuk yang berguna serta dapat digunakan untuk mengirim informasi ke orang lain atau ke lokasi lain. Teknologi informasi mengintegrasikan data dari berbagai bagian, mengurangi pekerjaan klerikal, dan mempercepat penyajian data yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan secara cepat dan tepat yang pada akhirnya dapat menjadi bahan evaluasi kinerja individu, khususnya pihak penyedia laporan. Berdasarkan uraian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Saling ketergantungan itu timbul apabila ada dua buah organisasi yang mempunyai fungsi dan spesialisasi yang berbeda. Terdapat aspek pasar, produk, dan bisnis dalam organisasi yang dapat mendorong tumbuhnya saling ketergantungan antarindividu maupun organisasi baik dalam bentuk pertukaran informasi dan program kerjasama maupun pertukaran sumber daya. Evaluasi prestasi terhadap individu dan sub unit organisasi yang mempunyai tingkat interdependensi yang tinggi kemungkinan dibantu dengan informasi yang mempunyai ruang lingkup luas. Ukuran kinerja terhadap unit yang mempunyai tingkat saling ketergan-

tungan akan sangat bermanfaat apabila ukuran tersebut mencakup ukuran untuk menilai reliabilitas, kerjasama, dan fleksibilitas tiap-tiap individu yang berkompeten dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H2:** Teknologi informasi mempengaruhi kinerja individual melalui berfungsinya saling ketergantungan antar personel, departemen, dan fungsi-fungsi manajemen.

Dua faktor yang mempengaruhi keselarasan tujuan yaitu pertama faktor eksternal berupa norma yang mencakup sikap yang secara kolektif dan sering disebut sebagai etos kerja yang diwujudkan melalui loyalitas karyawan terhadap organisasi, keuletan, semangat dan juga kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas. Kedua, faktor internal yang diimplikasikan dalam bentuk keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku serta norma yang dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Keselarasan tujuan juga berimplikasi kepada gaya manajemen, sikap bawahan setiap individu yang mencerminkan apa yang dianggap sebagai sikap atasannya, dan sikap atasan pada akhirnya berpijak pada sikap CEO. Berdasarkan uraian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H3:** Teknologi informasi mempengaruhi kinerja individual melalui berfungsinya keselarasan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Bagi sebagian orang, cara berkomunikasi seolah dianggap baru sempurna kalau dilakukan secara lisan dengan bertatap muka secara langsung. Demikian pula dalam cara bekerja, adakalanya pergi ke kantor merupakan suatu keharusan. Padahal, di era serba cepat seperti sekarang, pekerjaan selayaknya berorientasi pada memaksimalkan *output*. Untuk pekerjaan tertentu, tidak mutlak lagi harus dikerjakan di kantor tetapi dapat juga dikerjakan di mana saja, karena pekerja di era *cyber* seperti sekarang ini, seseorang dapat mengakses data, *e-mail*, *fax*, *voice mail* di mana pun berada. Berdasarkan uraian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H4:** Teknologi informasi mempengaruhi kinerja individual melalui berfungsinya komunikasi antarpersonel, departemen, dan fungsi-fungsi manajemen.

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan yang menerapkan teknologi informasi di Makassar.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik tinjauan pustaka yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literatur yang erat hubungannya dengan penulisan ini dan menunjang pembahasan selanjutnya. Di samping itu, pengumpulan data dilakukan dengan observasi yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung dalam penelitian ini, kuesioner atau angket yang digunakan untuk menjangkau data primer sehubungan variabel penelitian ini yaitu teknologi informasi, saling ketergantungan, keselarasan tujuan, komunikasi, dan kinerja individu, dan *interview* yang dilakukan dengan cara wawancara secara langsung pada pihak-pihak yang berwenang memberikan informasi yang sesuai dengan data yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hipotesis deskriptif, yaitu data diperoleh dengan melakukan pengumpulan data dengan kuesioner, dari jurnal-jurnal, buku, dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer berupa persepsi para responden terhadap variabel-variabel yang digunakan. Modus komunikasi untuk memperoleh data dari responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode distribusi langsung, yaitu mendatangi para responden secara langsung untuk menyerahkan ataupun mengumpulkan kembali kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan yang menerapkan teknologi informasi di Makassar dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang diwakili oleh departemen IT, keuangan, dan *accounting*. Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka metode analisis yang digunakan adalah 1) Uji Validitas, dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. 2) Uji Reliabilitas yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistenan alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Metode pengujian hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KI &= \alpha + \beta TI + e \\ KI &= \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 KT + \beta_3 KOM + e \\ SK &= \alpha + \beta TI + e \\ KT &= \alpha + \beta TI + e \\ KOM &= \alpha + \beta TI + e \end{aligned}$$

Dimana:

- KI : Kinerja Individual
- TI : Teknologi Informasi
- SK : Saling Ketergantungan
- KT : Keselarasan Tujuan
- KOM : Komunikasi
- $\alpha$  dan  $\beta$  : Parameter yang akan di estimasi
- e : Variabel yang tidak diteliti atau besarnya pengaruh diluar model pengganggu

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini maka akan digunakan analisis multivariat dengan model persamaan Struktural (*Struktural Equation Modelling*) menggunakan Program SMART PLS dimana data yang diperoleh minimal 100 sampel (Zulganef, 2006).

## HASIL PENELITIAN

Pengambilan data lapangan dilakukan secara langsung pada perusahaan yang telah menggunakan teknologi informasi di Makassar sebanyak 12 perusahaan dengan *respon rate* cukup baik. Hal ini nampak dari 160 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 112 kuesioner kembali (70%). Kemudian dari 112 kuesioner, sebanyak 8 kuesioner tidak dapat diolah karena data yang diisi kurang lengkap.

Hasil penelitian berdasarkan deskripsi identitas responden pada perusahaan yang menerapkan teknologi informasi di Makassar adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1, nampak mayoritas jenis kelamin responden adalah karyawan laki-laki (62%), tingkat usia responden yang paling dominan adalah usia di bawah 31 tahun (50%), rata-rata masa kerja responden didominasi oleh karyawan yang berumur 4-6 tahun (33%) karena karyawan yang masa kerjanya 7-9 tahun memegang jabatan strategis sehingga hanya berfungsi *controlling* dan manajerial, rata-rata tingkat pendidikan responden adalah setara strata 1 (82%).

Uji validitas menguji seberapa baik satu atau

**Tabel 1**  
**Deskripsi Identitas Responden**

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA RESPONDEN	MASA KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1	LAKI-LAKI	64					62%
2	PEREMPUAN	40					38%
3	USIA < 31 THN		52				50%
4	USIA 31-35 THN		27				26%
5	USIA 36-40 THN		17				16%
6	USIA > 40 THN		8				8%
7	MASA KERJA 1-3 THN			25			24%
8	MASA KERJA 4-6 THN			34		104	33%
9	MASA KERJA 7-9 THN			26			25%
10	MASA KERJA > 9THN			19			18%
11	PEND SMU				8		8%
12	PEND DIPLOMA				7		7%
13	PEND S1				86		83%
14	PEND S2				3		3%

**Sumber:** Data primer.

seperangkat instrumen pengukuran mengukur dengan tepat suatu konsep studi yang dimaksudkan untuk diukur. Berikut ini disajikan hasil uji validitas dilakukan dengan melihat *cross loading* dan *convergent validity*. Hasil *cross loading* dikatakan valid apabila indikator nilai *loading*-nya di atas 0,50 (Ghozali, 2006).

Berdasarkan Tabel 2, nampak semua *loading factor* nilainya di atas 0,50 sehingga dapat dilihat

bahwa semua *construct* memiliki *convergen validity* yang baik yang berarti menunjukkan bahwa setiap pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel teknologi informasi, saling ketergantungan, keselarasan tujuan, komunikasi, dan kinerja individual. Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur atau alat uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Konstruk

**Tabel 2**  
**Cross Loadings**

	TI	SK	KT	KOM	KI		TI	SK	KT	KOM	KI
X13	0.704					X34			0.578		
X14	0.775					X35			0.699		
X15	0.786					X41				0.549	
X16	0.732					X42				0.710	
X21		0.696				X43				0.743	
X22		0.531				X44				0.796	
X23		0.731				X45				0.730	
X24		0.824				Y51					0.718
X25		0.775				Y52					0.770
X31			0.717			Y53					0.772
X32			0.574			Y54					0.727
X33			0.503								

**Sumber:** Data primer, diolah.

dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability*nya di atas 0,80 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50.

**Tabel 3**  
**Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Composite Reliability	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
TI	0.837	TI	0.562
SK	0.839	SK	0.516
KT	0.754	KT	0.384
KOM	0.834	KOM	0.505
KI	0.835	KI	0.558

**Sumber:** Data primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 3, nampak hanya variabel keselarasan tujuan yang tidak memenuhi *composite reliability* serta *average variance extracted*, namun dominan kedua persyaratan tersebut terpenuhi sehingga dapat dikatakan bahwa memenuhi syarat uji reliabilitas dan memenuhi syarat untuk di uji.

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut ini disajikan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

**Tabel 4**  
**Nilai R-Square**

Variabel	R-square
TI	0,00
SK	0.141
KT	0.086
KOM	0.122
KI	0.338

**Sumber:** Output SmartPLS 2013.

Tabel 4 menunjukkan nilai *R-square* konstruk TI sebesar 0,00 konstruk SK sebesar 0,141, konstruk KT sebesar 0,086, KOM sebesar 0,122 dan KI sebesar 0,338. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

Setelah dilakukan pengujian inner model atau model structural maka dapat dilihat hubungan antar-konstruk dan antarvariabel dengan analisis SEM secara keseluruhan sebagai berikut:

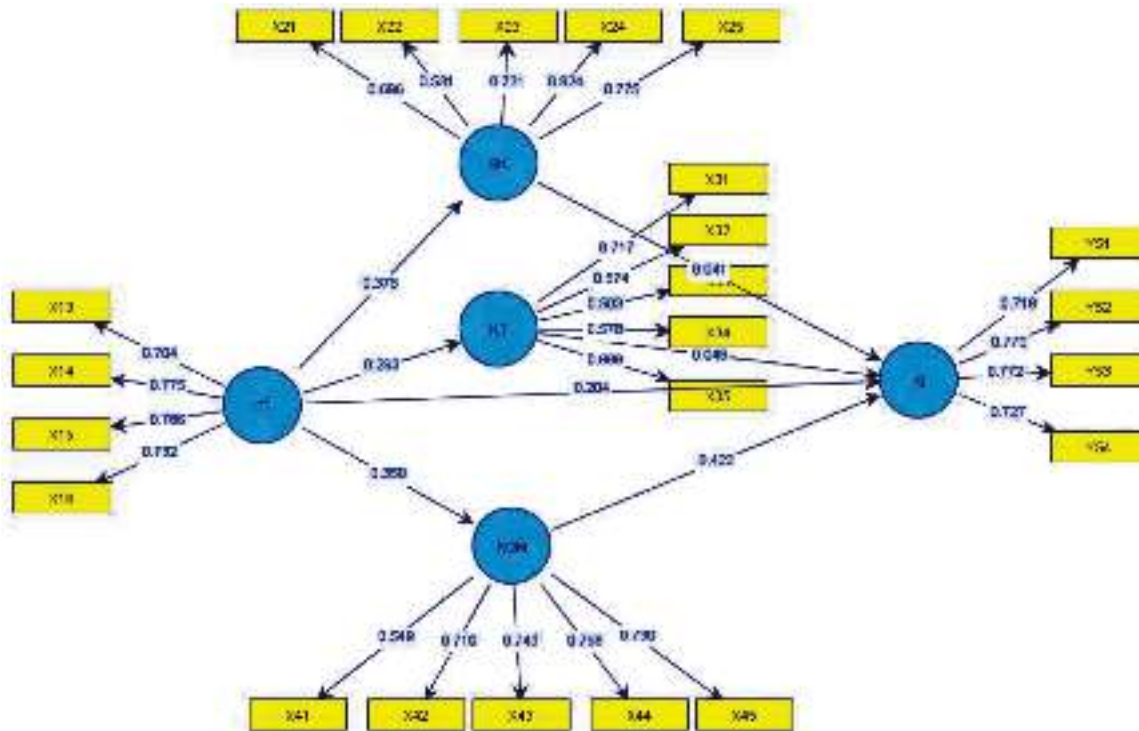
Signifikasi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1,645$  signifikan pada  $p < 0.05$  (*1-tailed*) dan  $\pm 1,960$  (*2-tailed*). Tabel 5 berikut ini menunjukkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

## PEMBAHASAN

Sebagaimana Tabel 5 dan Gambar 2 nampak *weight* masing masing indikator hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja individual memberikan nilai estimasi parameter 0,204 dengan nilai t-statistik 2,239 signifikan pada 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada jauh diatas nilai kritis  $\pm 1,960$  (*2-tailed*). Dengan demikian, hipotesis 1 teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang sesuai dengan kebutuhan tugas individu mudah untuk digunakan, mudah untuk mempelajarinya dan bersifat *user friendly* menyebabkan sistem tersebut merupakan solusi yang efektif untuk kebutuhan tugas seorang individu.

Saling ketergantungan memberikan nilai estimasi parameter 0,375 dengan nilai t-statistik 3,005 dan signifikan pada 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada jauh di atas nilai kritis  $\pm 1,960$  (*2-tailed*). Namun, hubungan antara saling ketergantungan dengan kinerja individu memberikan nilai estimasi parameter 0,041 dengan nilai t-statistik 0,221 berada di bawah dan tidak signifikan terhadap *crombat alpha* 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada di bawah nilai kritis  $\pm 1,960$  (*2-tailed*). Hal ini menunjukkan lemahnya hubungan antara saling ketergantungan dengan kinerja individual. Dengan demikian, teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual melalui





Sumber: Output SmartPLS 2013

**Gambar 1**  
**Full Model SEM**

**Tabel 5**  
**Result For Inner Weights**

Variabel	Original Sample Estimate	Mean Of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistic	Kesimpulan
TI → SK	0.375	0.422	0.125	3.005	Diterima
TI → KT	0.293	0.341	0.194	1.514	Ditolak
TI → KOM	0.350	0.384	0.114	3.055	Diterima
TI → KI	0.204	0.209	0.165	2.239	Diterima
SK → KI	0.041	0.039	0.184	0.221	Ditolak
KT → KI	0.049	0.065	0.202	0.244	Ditolak
KOM → KI	0.422	0.454	0.184	2.298	Diterima

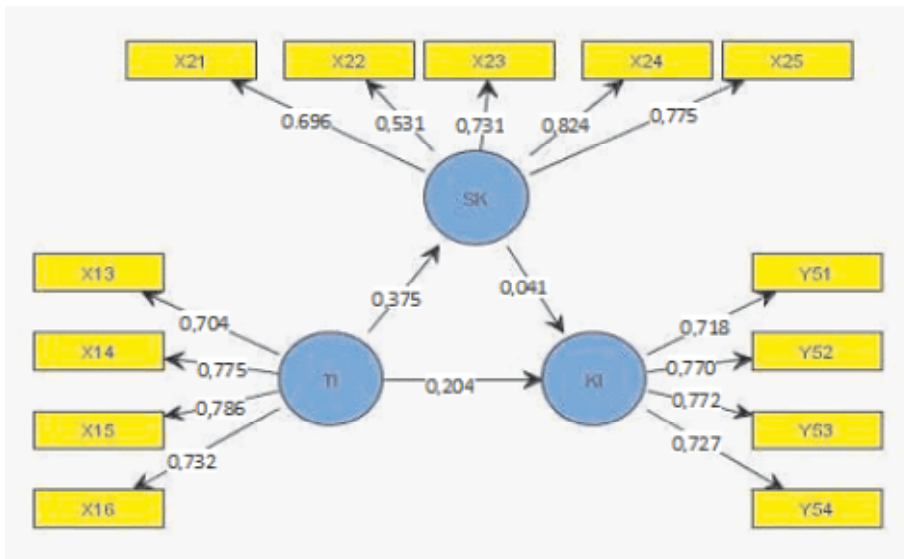
Sumber: Output SmartPLS 2013

berfungsinya saling ketergantungan antar personal, departemen, dan fungsi-fungsi manajemen. Dengan demikian, hipotesis 2 ditolak. Saling ketergantungan umumnya hanya meningkatkan kompleksitas tugas yang terkait dengan koordinasi dan kontrol yang dilakukan oleh manajer, sementara pada level individual rata-rata karyawan di lapangan saling ketergantungan hanya ada pada saat tertentu seperti permintaan laporan dan kebutuhan data yang akan diberikan kepada pimpinan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laksmna, 2002) bahwa ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara saling ketergantungan dengan kooperasi yang saling menguntungkan antara organisasi.

Berdasarkan Gambar 3 dan Tabel 5 nampak nilai *weigh* masing-masing indikator hubungan antara teknologi informasi dengan keselarasan tujuan memberikan nilai estimasi parameter 0,293 dengan nilai t-statistik 1,514 signifikan pada 0,05, namun Nilai t-statistik tersebut berada di bawah nilai kritis  $\pm 1,960$  (*2-tailed*), hubungan antara keselarasan tujuan dengan kinerja individu memberikan nilai estimasi parameter

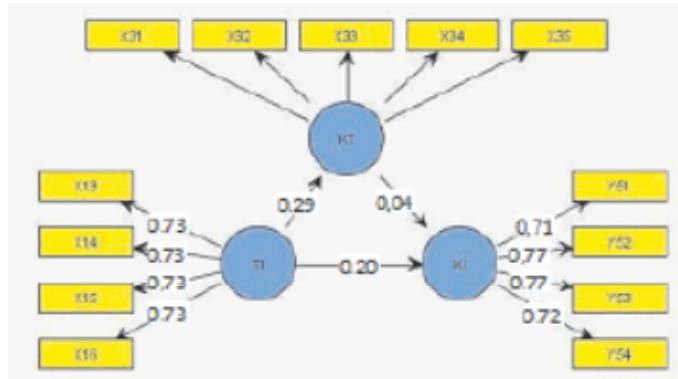
0,049 dengan nilai t-statistik 0,244 berada di bawah dan tidak signifikan terhadap *crombat alpha* 0,05. Nilai t-statistik tersebut berada di bawah nilai kritis  $\pm 1,960$  (*2-tailed*). Dengan demikian, teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual melalui berfungsinya keselarasan tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak. Pengaruh variabel ini sesuai dengan fakta di lapangan dapat dijelaskan bahwa dengan keselarasan tujuan yang tinggi dan tidak adanya konflik bahkan berpengaruh negatif terhadap kinerja individual. Hal ini sesuai dengan budaya karyawan. Pengaruh negatif ini dapat terjadi akibat tidak adanya suasana dinamis yang dapat muncul apabila terdapat ketidakselarasan atau bahkan konflik pada sebuah aktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksmna (2002) yang menguji pengaruh keselarasan tujuan terhadap kinerja kooperasi dan kerjasama yang saling menguntungkan antarorganisasi.

Berdasarkan Gambar 4 dan Tabel 5 nampak hubungan antara teknologi informasi dengan komu-



Sumber: Output SmartPLS 2013.

**Gambar 2**  
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung TI terhadap KI melalui SK



Sumber: Output SmartPLS 2013.

**Gambar 3**  
Hubungan Tidak Langsung TI terhadap KI melalui KT

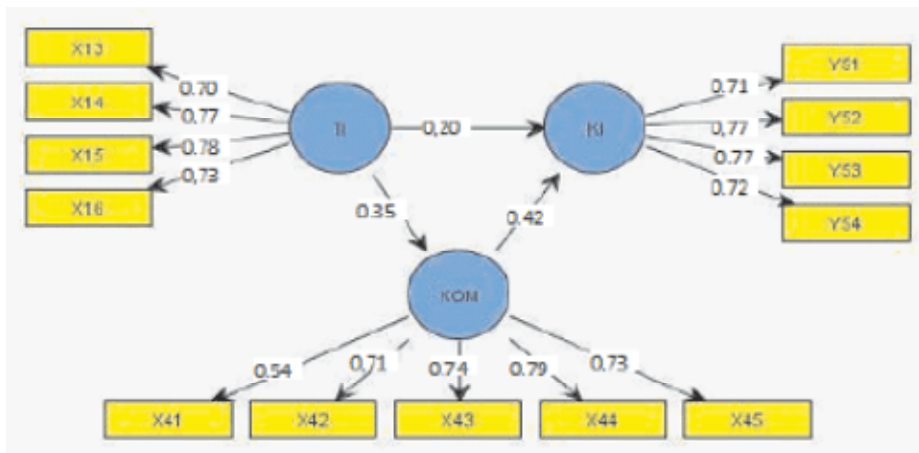
nikasi juga memberikan nilai estimasi parameter yang baik yaitu 3,50 dengan nilai t-statistik 3,055 signifikan pada *crombac alpha* 0,05 dan jauh di atas nilai kritis kritis  $\pm 1,960$  (2-tailed). Dengan demikian, teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual melalui berfungsinya komunikasi antara departemen dan fungsi-fungsi manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardianto (2008) bahwa faktor-faktor komunikasi perlu ditingkatkan kualitasnya dengan menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai serta lingkungan

kerja yang dapat memberikan kenyamanan bekerja bagi pegawai.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja setiap individual/karyawan khususnya bagi yang bekerja pada perusahaan yang telah menerapkan



Sumber: Output SmartPLS 2013

**Gambar 4**  
Hubungan Tidak Langsung TI terhadap KI melalui KOM

teknologi informasi di Makassar. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa 1) teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Penggunaan teknologi informasi memberikan manfaat yang dirasakan oleh pengguna/individu sehingga merasakan kepuasan tersendiri dan dapat meningkatkan kinerjanya, 2) teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja individual melalui berfungsinya saling ketergantungan antarpersonal, departemen, dan fungsi-fungsi manajemen. Saling ketergantungan antara individu, unit organisasi, dan unit lain belum dirasakan manfaatnya dan kompleksitas tingginya saling ketergantungan masih berada pada jajaran manajer, 3) Teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual melalui berfungsinya keselarasan tujuan individu dan tujuan organisasi. Adanya keselarasan tujuan yang tinggi dan tidak adanya konflik bahkan berpengaruh negatif terhadap kinerja individual sesuai dengan budaya karyawan dimana suasana dinamis dapat muncul apabila terdapat ketidakselarasan atau bahkan konflik pada sebuah aktivitas, 4) teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual melalui berfungsinya komunikasi antara departemen dan fungsi-fungsi manajemen. Komunikasi menciptakan harmonisasi antara pimpinan, pegawai, serta lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bekerja bagi pegawai. Komunikasi memelihara motivasi kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan dan seberapa baik melakukan pekerjaan.

#### Saran

Penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi bagi manajemen perusahaan di Makassar, peneliti, dan akademisi, yaitu 1) bagi pihak manajemen perusahaan, penerapan teknologi informasi lebih ditekankan dominan kepada individu yang terbuka sehingga pemakai tidak hanya menggunakan sebatas jembatan menghasilkan laporan namun lebih dimaknai kepada tujuan penerapan dan fungsi khususnya terhadap individu sendiri, *stakeholder* sehingga membawa dampak kemajuan perusahaan yang lebih baik, 2) bagi pihak manajemen diharapkan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber dayanya baik berupa *software*, *hardware*, sistem, dan sumber daya manusia yang profesional di bidang teknologi informasi yang mendukungnya serta

diimbangi dengan meningkatkan keterampilan para pengguna teknologi informasi sehingga memperoleh manfaat yang potensial yang dapat meningkatkan nilai bisnis (kinerja) individual dan perusahaan, 3) bagi para peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong dan memotivasi peneliti berikutnya dan harapannya sampel yang digunakan lebih homogen sehingga hasil yang didapatkan lebih valid, akurat, dan tepat, dan 4) bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan literatur seperti yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi dan sistem informasi manajemen

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. "Analisis Kontribusi Nilai Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Proses Bisnis dan Dinamika Bersaing (Studi Empiris pada Hotel Bintang di Bali)". *Simposium Akuntansi Nasional 8*, Solo, 15-16 September.
- Irwansyah. 2003. "Evaluasi Pemakai Atas Kecocokan Tugas Teknologi yang Mempengaruhi Kinerja Individu". *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Salman, Jumaili. 2005. "Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual". *Simposium Akuntansi Nasional 8*, Solo, 15-16 September.
- Laksmiana, Arsono dan Muslichah. 2002. "Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial." *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 4(2): 106-125.
- Laksmiana, Arsono. 2002. "Pengaruh Saling Ketergantungan, Kepercayaan dan Keselarasan Tujuan terhadap Kooperasi dan Kinerja Perusahaan Manufaktur Pada Hubungan Kontraktual dengan Pemasoknya". *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 4(1): 1-16.

Mardianto, Anang. 2005. "Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi terhadap Kinerja di PT.BPD Jawa Tengah dan Surakarta". *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.

Chenhall, Robert H. 1994. "The Usefulness of Management Accounting Systems, Functional Differentiation and Managerial Effectiveness". *Accounting Organizations and Society*, 19(1): 1-13.

Sunarta dan Astuti Dwi. 2005. "Pengujian Terhadap *Technology To Performance Chain*: Pendekatan *Structural Equation Modeling*". *Simposium Akuntansi Nasional 8*, Solo, 15-16 September.

Ilyas, Baharuddin. 2007. *Statistika Terapan: Untuk Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*. Edisi Kedua. Makassar. Andira Publisher.

Zulganef. 2006. *Pemodelan Persamaan Struktur & Aplikasinya Menggunakan Amos 5*. Bandung. Penerbit Pustaka.