

# ANALISIS PENGARUH PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI, MANAJEMEN MUTU, DAN BUDAYA TERHADAP KINERJA MANAJEMEN YAYASAN PENDIDIKAN TUGU IBU

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi, manajemen mutu, dan budaya terhadap kinerja manajemen Yayasan Pendidikan Tugu Ibu. Untuk itu digunakan metode penelitian kausal komparatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan tiga variabel bebas dan satu variabel tidak bebas. Ketiga variabel bebas tersebut adalah teknologi informasi ( $X_1$ ), manajemen resiko ( $X_2$ ), dan budaya ( $X_3$ ). Sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja manajemen ( $Y$ ) dengan obyek yang diteliti sebanyak 75 orang. Dalam pengujian kualitas data digunakan uji reliabilitas dan validitas serta uji normalitas, sementara uji hubungan dengan menggunakan Chi Square. Pengolahan semua data menggunakan SPSS ver 18.

Kata Kunci: Kinerja Manajemen, Kausal Komparatif, Teknologi Informasi, Budaya, Manajemen Mutu.

Guyub Nuryanto

Universitas Gunadarma  
guyub@staff.gunadarma.ac.id

## PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan pesat teknologi dewasa ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada teknologi informasi, budaya, dan sistem manajemen mutu. Pada umumnya organisasi hanya menilai kinerjanya berdasarkan aspek keuangan sehingga mengabaikan ketiga faktor tersebut.

Ketiga faktor ini memengaruhi kinerja organisasi dalam persaingan dengan organisasi lain. Itulah sebabnya sebuah organisasi menginvestasikan sebagian besar modal untuk ketiga hal tersebut. Namun banyak organisasi tidak memperoleh kontribusi yang sebanding dengan dana yang diinvestasikan.

Dalam usaha mencapai kinerja manajemen organisasi yang optimal, pengaruh lingkungan organisasi, langsung maupun tidak langsung, harus diperhatikan. Pengaruh langsung terhadap organisasi adalah *stakeholder* yang terdiri atas direktur, pembantu direktur, guru, karyawan, masyarakat, *user* (pengguna lulusan) dan kompetitor.

Pengaruh lingkungan langsung dan tidak langsung terhadap organisasi, serta keterkaitan visi, misi, dan tujuan organisasi terhadap kinerja manajemen menuntut agar banyak faktor harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja manajemen. Masalah untuk meningkatkan kinerja manajemen sejalan dengan masalah yang dihadapi untuk meningkatkan kinerja para pimpinan dan karyawan yang dapat terkait dengan kemampuan individu, sistem kerja manajemen, serta penggunaan teknologi dan budaya.

Sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuan finansial, sosial dan budaya tanpa ada manajemen yang baik. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus mampu melihat kemampuan karyawan secara individual maupun berkelompok dan mengetahui sasaran organisasi yang efektif. Faktor pendidikan, jabatan, pekerjaan, sikap, hubungan dengan orang lain dan kepuasan karyawan berpengaruh

terhadap kinerja manajemen. Semua ini terkait dengan penggunaan teknologi informasi, penerapan sistem manajemen mutu dan budaya di dalam organisasi.

Dengan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini, yang berjudul "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Manajemen Mutu, dan Budaya Terhadap Kinerja Manajemen Yayasan Pendidikan Tugu Ibu".

Teknologi Informasi (TI) sangat mendukung penerapan sistem informasi yang merupakan solusi organisasi dan manajemen untuk memecahkan permasalahan manajemen yang dihadapi.

Di era globalisasi pengambilan keputusan untuk pengembangan solusi baru maupun perubahannya oleh pimpinan organisasi akan digantikan oleh peranan Sistem Informasi (SI) yang didukung oleh TI yang tepat guna. Salah satu modal yang harus ditingkatkan adalah efektifitas pemanfaatan TI.

Untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalankan fungsi manajemen, diperlukan suatu sistem kerja yang mengatur hubungan antar-anggota organisasi melalui urutan kerja yang sistematis dan mempunyai sasaran yang jelas. Sistem kerja yang berorientasi pada mutu telah mempunyai standar internasional yang dikenal dengan nama sistem manajemen mutu ISO (*International Standard Organization*), salah satu standar yang digunakan sebagai metode dalam manajemen mutu.

Organisasi adalah pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Rumah sakit di mana pasien dirawat, perguruan tinggi tempat mahasiswa menuntut ilmu, bank tempat nasabah menabung, dan negara atau daerah tempat masyarakat tinggal merupakan bentuk organisasi yang dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari.

Budaya merupakan sistem nilai yang memengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Sebagai ilustrasi, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi berperilaku tidak sesuai

budaya. Organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang menentukan sukses tidaknya organisasi dalam jangka panjang.

Banyak organisasi akhir-akhir ini menyadari bahwa budaya dapat memberi warna tersendiri dalam hubungan antar-anggota dalam organisasi. Budaya juga dipandang sebagai variabel independen yang memengaruhi perilaku anggota guna meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Jika budaya telah melembaga dalam organisasi, pengorganisasian dan pengendalian atas anggota-anggota akan lebih mudah dilakukan sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri.

Menurut Amirullah (2001:12) manajemen pada umumnya berfungsi merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Perencanaan adalah proses untuk menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan, seorang manajer dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Perumusan peraturan, standar kinerja manajemen dan pengisian jabatan penting merupakan bagian dari kegiatan perencanaan.

Pengorganisasian adalah proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Kegiatan pengorganisasian mencakup (1) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dalam kelompok kerja; (2) membagi tugas kepada manajer dan bawahan sesuai bagiannya masing-masing; (3) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit organisasi.

Pemanfaatan peluang yang memfasilitasi kinerja manajemen, kesesuaian pelaksanaan manajemen dengan ketentuan, dan kesesuaian pelaksanaan manajemen dengan kompetensi manajer merupakan bagian

dari kegiatan pengorganisasian.

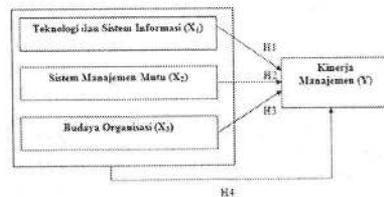
Pengarahannya adalah proses untuk menumbuhkan semangat kepada karyawan agar dapat bekerja keras serta proses membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja manajer atau karyawan menurun, pimpinan harus segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah kerja. Dorongan pemanfaatan peluang organisasi dan dorongan bagi kinerja manajer merupakan bagian dari kegiatan pengarahan.

Pengendalian dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sesuai dengan rencana. Pengendalian mencakup empat kegiatan, yaitu (1) menentukan standar prestasi; (2) mengukur prestasi yang telah dicapai; (3) membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi; (4) melakukan perbaikan jika ada penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditetapkan. Kinerja nyata yang dilakukan para manajer, keterkaitan dengan tujuan organisasi, dan keterkaitan dengan kepentingan pelanggan merupakan bagian dari kegiatan pengendalian.

Hubungan antara keempat fungsi dan proses manajemen di atas dapat dilihat pada Gambar 1, sedangkan kerangka pemikiran yang mendasari penulisan ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 1. Hubungan Fungsi dan Proses Manajemen



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada Gambar 2, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

### Hipotesis Pertama

HO : Tidak terdapat pengaruh teknologi dan sistem informasi terhadap kinerja manajemen

H1 : Terdapat pengaruh teknologi dan sistem informasi terhadap kinerja manajemen.

### Hipotesis Kedua

HO : Tidak terdapat pengaruh sistem

manajemen mutu terhadap kinerja manajemen

H2: Terdapat pengaruh sistem manajemen mutu terhadap kinerja manajemen

### Hipotesis Ketiga

HO: Tidak terdapat pengaruh budaya terhadap kinerja manajemen

H3 : Terdapat pengaruh budaya terhadap kinerja manajemen.

### Hipotesis Keempat

HO: Tidak terdapat pengaruh sistem dan teknologi informasi, sistem manajemen mutu, dan budaya secara bersama-sama terhadap kinerja manajemen

H4: Terdapat pengaruh teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu, dan budaya secara bersama-sama terhadap kinerja manajemen

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kausal komparatif. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999: 27) karakteristik penelitian kausal komparatif adalah adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah teknologi dan sistem informasi (X1), sistem manajemen mutu (X2), dan budaya (X3). Variabel tidak bebas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel tidak bebas (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja manajemen.

Data primer diperoleh dari kuesioner terhadap 75 karyawan dan guru, sedangkan data sekunder berasal dari studi kepustakaan. Dilakukan pula pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas serta pengujian normalitas.

Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression* untuk menganalisis pengaruh teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu, dan budaya terhadap kinerja manajemen. Penghitungannya menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 18.00. Untuk menghitung regresi berganda digunakan rumus dari J. Supranto (1992: 53) sebagai berikut:

Rumus regresi sederhana :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \epsilon$$

Rumus regresi berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dilakukan pula uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji t – Statistik dan F – Statistik. Tujuan uji t untuk menguji koefisien secara parsial, sedangkan uji F untuk menguji koefisien secara bersama-sama.

Di mana :

Jika  $p < 0,1$  maka hipotesis

diterima

Jika  $p > 0,1$  maka hipotesis ditolak

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas paling populer menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Singgih, 2002: 94). Nilai masing-masing Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel dapat di lihat pada Tabel.

Tabel.  
Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Jumlah pernyataan (item)	Cronbach Alpha
	valid setelah Uji	Reliabilitas
Teknologi dan Sistem Informasi	5	0,557
Sistem Manajemen Mutu	5	0,888
Budaya Organisasi	9	0,820
Kinerja Manajemen	12	0,366

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk setiap variabel dalam penelitian ini reliable, yang ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Untuk menguji konsistensi dalam hal valid tidaknya pernyataan (*item*) untuk masing-masing variabel, dilakukan uji validitas untuk melihat korelasi antara pernyataan dari sebuah variabel. Uji ini dilakukan pada setiap variabel. Hasilnya, semua instrumen pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3, yang berarti semua instrumen bernilai valid.

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal mendekati normal. Data dinyatakan terdistribusi dengan normal jika nilai-nilai sebaran berada di sekitar garis lurus (Singgih 2002: 103) dan simpangan baku sama dengan satu atau mendekati satu (Supranto 1992: 101). Dari figur-figur rasio skewness dan kurtosis yang muncul, diperoleh petunjuk bahwa data penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal untuk variabel-variabel teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu, budaya dan kinerja manajemen.

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dengan dasar pengambilan keputusan:

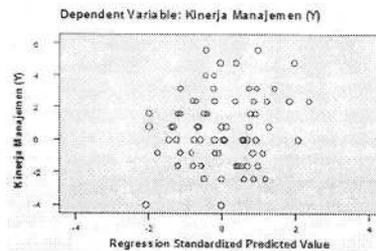
- Nilai toleransi  $> 10\%$   
Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$   
Maka HO diterima, artinya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.
- Nilai toleransi  $< 10\%$   
Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$   
Maka HO ditolak, artinya terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. (Ghojali 2002: 57)

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa hanya variabel teknologi dan sistem informasi yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel sistem manajemen mutu dengan tingkat korelasi sebesar 0,858 atau sekitar 85,8%. Karena korelasi ini masih di bawah 90% maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* < 10% dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10. Berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari hasil grafik scatterplot seperti tampak pada Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Dari hasil uji-t terhadap hipotesis penelitian pertama (regresi korelasi teknologi dan sistem informasi terhadap kinerja manajemen) diperoleh hasil regresi

$$Y = 0,923 + 0,513 X_1$$

Dari hasil uji-t terhadap hipotesis penelitian kedua (regresi korelasi sistem manajemen mutu terhadap kinerja manajemen) diperoleh hasil regresi:

$$Y = 2,900 + 0,428 X_2$$

Dari hasil uji-t terhadap hipotesis penelitian ketiga (regresi korelasi budaya terhadap kinerja manajemen) diperoleh hasil regresi:

$$Y = 26,134 + 0,334 X_3$$

Sedangkan hasil uji F untuk melihat korelasi secara bersama dari ketiga variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap kinerja manajemen diperoleh hasil:

$$Y = 2,089 + 0,109 X_1 + 0,357 X_2 + 0,699 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa kinerja manajemen akan bernilai konstan sebesar 2,089 jika faktor-faktor lain tetap (tidak berubah). Variabel teknologi dan sistem informasi yang bernilai positif menunjukkan hubungan teknologi dan sistem informasi terhadap kinerja manajemen positif berbanding lurus sehingga kenaikan pada teknologi dan sistem informasi menyebabkan naiknya kinerja manajemen.

Variabel sistem manajemen mutu yang bernilai positif menunjukkan

hubungan sistem manajemen mutu terhadap kinerja manajemen positif berbanding lurus sehingga kenaikan pada sistem manajemen mutu menyebabkan naiknya kinerja manajemen.

Variabel budaya yang bernilai positif menunjukkan hubungan budaya terhadap kinerja manajemen positif berbanding lurus sehingga kenaikan pada sistem manajemen mutu menyebabkan naiknya kinerja manajemen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat dikemukakan di bawah ini:

1. Penggunaan teknologi dan sistem informasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajemen.
2. Sistem manajemen mutu secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajemen.
3. Budaya secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajemen.
4. Penggunaan teknologi dan sistem informasi, sistem manajemen mutu, dan budaya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajemen.

### Saran

Menyadari adanya keterbatasan yang dihadapi, dapat direkomendasikan beberapa saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya:

- a. Mengingat besarnya pengaruh masing-masing variabel baik secara parsial maupun simultan, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel kinerja manajemen cukup kuat, tapi disarankan untuk memasukkan variabel tambahan untuk memprediksi kinerja manajemen, seperti pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, komunikasi, atau pemberian insentif.
- b. Selain guru, karyawan, dan direktur, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan responden lain seperti alumni dan user (pengguna lulusan) serta pemilik (Yayasan Panca Dharma).

## DAFTAR PUSTAKA

Amirullah dan Rindiyah. 2001. *Pengantar Manajemen*, Edisi pertama. Universitas Malang Press: Malang.

Ataay. 2007. Information Technology Bussiness Value: Effects of IT Usage On Labor Productivity. *Journal Proceeding of World Academy of Science, Engineering and Technology* vol. 21, May 2007.

Callon, Jack D. 1996. *Competitive Advantage Through Information Technology*. McGraw-Hill: New York.

Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang.

Gargallo, Ana, Castel, Carmen Galve-Gorritz. 2007. *Information Technology, Complementarities, and Three Measures of Organizational Performance: Empirical Evidence from Spain*, University of Zaragoza: Spain.

Gibson, Donnely and Ivancevich. 1996. *Manajemen* (terjemahan). Edisi 9. Jakarta.

Christianto, Henry; Satria, Riri; Sucahyo, Yudho Giri. 2007. *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi/ Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan: Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Pengiriman*. Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia: Depok.

Indrajit, Richardus Eko. 2000. *Pengantar Konsep Dasar Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Elexmedia Computindo: Jakarta.

Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian*. Edisi 1., BPEF: Yogyakarta.

Kotler, Philip. 2000. *Marketing management*, The millennium edition, Prentice Hall Inc.: New Jersey.

Koontz, Harold; O'Donnell, Cryl and Wihrich, Heinz. 1982. *Management*. 7<sup>th</sup> Edition. McGraw-Hill Book Company: New York.

Junaedi, M.F. Shellyana dan Purwaningsih, Ana. 2008. *Pengaruh Otomatisasi Sistem Informasi dan Penguasaan Teknologi Terhadap Pemberdayaan SDM dan Kesesuaian Tugas Ekonomi*, Universitas Atma Jaya: Yogyakarta.

Nasution, S. 2003. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara: Jakarta.

O'Brien, James A. 2003. *Introduction to Information Systems*. 11<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill Co.: New York.

Randolph, Allan W. and Blackburn, Richard S. 1989. *Management and Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company: New York.

Ranupandojo, Heidjrachman. 1996. *Manajemen: Dasar-dasar*. Edisi revisi. UPP-AMP YKPN: Yogyakarta.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data dan Penelitian Menggunakan SPSS*. Andy: Yogyakarta.

Schein, Ernest H. 2002. *Organizational Cultural and Leadership*. 2<sup>nd</sup> Edition. Prentice Hall Inc.: New York.

Schemperhon, John R. 1996. *Management*. 5<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall Inc: New York.

Stoner, James A.F.R., Edward Freeman, and Gilbert, Daniel R. Jr. 1995. *Management*, 6<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall, Inc: New York.

Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Andy: Yogyakarta.

Supranto, J. 1992. *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Jilid II. Erlangga: Jakarta.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajawali Press: Jakarta.