

# Analisis Teknologi Acceptance Model dan Friend Workplace terhadap Kinerja Karyawan

*by* Deni Widyo Prasetyo

---

**Submission date:** 30-Nov-2020 09:18AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1459680933

**File name:** eptance\_Model\_Dan\_Friend\_Workplace\_Terhadap\_Kinerja\_Karyawan.pdf (109.92K)

**Word count:** 2680

**Character count:** 16779

## Analisis Teknologi Acceptance Model Dan Friend Workplace Terhadap Kinerja Karyawan

Deni Widyo Prasetyo

STIE PGRI Dewantara Jombang ; [deni.stiedw@gmail.com](mailto:deni.stiedw@gmail.com)

### ABSTRACT

*Human Resource Management Issues have recently been discussed and positions have become very important in terms of employee performance. Employee performance is very important in the company. For this reason, the authors are interested in conducting research and compiling the results of this study with the title Analysis of Teknologi Acceptance Model and Friend Workplace to Improve Employee Performance. From the description above, the formulation of the problems raised in this study are :*

1. *Is there a significant relationship between Teknologi Acceptance Model on employee performance*
2. *Is there a significant relationship between Friend workplace on employee the performance objectives of this study are:*
  - *To know the relationship between Teknologi Acceptance Model to employee performance*
  - *To find out the relationship between Friend workplace on employee performance*

*Data collection techniques in this study using quantitative techniques is the analysis of data that has been given a score in accordance with the measurement scale. That has been applied to give meaning. For the hypothesis used multiple linear regression analysis with the following formula : The steps to do the regression between the independent variable and the dependent variable are as follows: regression dependent variable Employee Performance (Y) with the independent variable Teknologi Acceptance Model (X1) dependent variable Employee Performance (Y) with the independent variable Friend workplace (X2)*

**Keywords:** *Employee Performance, Teknologi Acceptance Model, Friend workplace*

### ABSTRAK

Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia baru-baru ini telah dibahas dan posisi menjadi sangat penting dalam hal kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan. Untuk alasan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusun hasil penelitian ini dengan judul Analisis Model Penerimaan Teknologi dan Friend Workplace untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Dari uraian di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara Teknologi Acceptance Model dengan kinerja karyawan
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara tempat kerja Teman pada karyawan dengan tujuan kinerja penelitian ini adalah:
  - Untuk mengetahui hubungan antara Model Penerimaan Teknologi dengan kinerja karyawan
  - Untuk mengetahui hubungan antara tempat kerja Teman dengan kinerja karyawan

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yaitu analisis data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran. Itu sudah diterapkan memberi makna. Untuk hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut: Langkah-langkah untuk melakukan regresi antara variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut: variabel dependen regresi Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel independen Teknologi Acceptance Model (X1) dependen variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel independen Tempat kerja Teman (X2)

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Model Penerimaan Teknologi, Tempat kerja teman

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang (Opsional)

Peran perguruan tinggi di Indonesia sangat penting untuk mencetak generasi yang berkualitas dalam kompetensi dan sikap. Pengelolaan perguruan tinggi dan dukungan sumber daya yang baik akan membantu pencapaian output yang berkualitas juga. Dalam hal ini, dosen merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam membentuk mahasiswa yang berkompeten. Tugas dosen tidak seperti guru, namun perannya lebih luas yang meliputi tri dharma perguruan tinggi. Berdasarkan (UU Guru dan Dosen No.14, 2005) dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Perkembangan ilmu pengetahuan telah bergerak cepat. Hal ini menuntut dosen terus mengupdate kebaruan informasi khususnya berkaitan dengan ilmu akademik yang diajarkan ke mahasiswa melalui penelitian. Adapun hasil penelitian para dosen diharapkan memberikan kebaruan ilmu pengetahuan khususnya dibidang akademik dan juga bermanfaat untuk menunjang karir dosen serta peringkat perguruan tinggi itu sendiri. Menurut Dirjen Penguatan Riset dan Pengembangan (Dimiyati, 2017) “ jika melihat faktor pendukung kemajuan negara maju untuk selalu inovatif adalah dengan penelitian sehingga wajar jika mutu penelitian dianggap dapat membantu negara untuk berdaya saing”. Selain itu, jumlah publikasi internasional peneliti Indonesia walaupun sudah peringkat ke-2 di ASEAN setelah Malaysia, namun dirasa masih kalah jauh dibanding negara Eropa dan Barat. Menurut Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi terkait publikasi Indonesia yang terindeks Scopus hingga 8 Mei 2018 sejumlah 8.269 publikasi (Republika, 2018). Dengan adanya Peraturan Menristekdikti Nomor. 9 Tahun 2018 tentang akreditasi jurnal dan perkembangan Science dan Technology Indeks (SINTA) diharapkan dapat memacu peningkatan publikasi internasional.

Penelitian memberikan poin terbesar khususnya untuk peningkatan jenjang fungsional dosen. Untuk mempermudah dosen dalam mendapat informasi keilmuan maka pada tahun 2004 dirilis google scholar atau google cendikia. Google cendikia adalah perangkat yang berisi database informasi hasil penelitian baik dalam bentuk artikel atau buku. Menurut (Suharyo Sumowidagdo melalui Humas LIPI, 2015) tolok ukur kinerja peneliti terlihat dari google cendikia. Semakin banyak karya ilmiah yang di sitasi atau terindeks maka penelitian tersebut dinyatakan produktif. Untuk mendukung hal tersebut maka perlu kiranya peningkatan pengetahuan dosen dalam hal penguatan teknologi untuk mempermudah dalam membuat suatu karya ilmiah, teknologi tersebut salah satunya adalah teknologi di bidang penguasaan *software reference* seperti endnote atau mendeley maupun *software* pengolahan data semisal *smart pls*, SPSS maupun AMOS, Kinerja tridharma dosen dalam perguruan tinggi akan meningkat ketika terdapat dukungan besar dari hubungan persahabatan antar dosen. Keakraban hubungan kerja yang didalamnya ada kerjasama dapat melancarkan kinerja dosen itu sendiri. Salah satu dukungan dalam persahabatan adalah bekerjasama dalam penelitian. Dengan penguasaan teknologi yang mumpuni di dukung dengan rekan kerja yang saling mendukung maka bukan hal yang sulit untuk mencapai kinerja dosen dalam hal penelitian sebagai syarat untuk mengajukan jabatan akademik, dengan jabatan yang meningkat maka seorang dosen akan memiliki hak yang lebih daripada dosen yang lain salah satunya adalah dikenal oleh masyarakat sebagai dosen yang produktif, dengan kinerja yang mumpuni. maka seorang dosen bisa dikatakan sebagai dosen yang profesional dan akan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja dan mengabdikan kepada institusi pada khususnya serta masyarakat pada umumnya. Dengan demikian penulis membuat mengadakan penelitian di PPLP PT PGRI Jombang, di dua perguruan tinggi yaitu STKIP PGRI Jombang dan STIE PGRI Dewantara Jombang dengan judul “ **Analisis Technology Acceptance Model Dan Friend Workplace Terhadap Kinerja Dosen Pada PPLP PT PGRI Jombang.**

### Rumusan Masalah

Apakah Teknologi Acceptance Model berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ? <sup>(1)</sup>  
Apakah Friend workplace berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ? <sup>(2)</sup>

### Tujuan Penelitian (Opsional)

Untuk mengetahui apakah friend workplace berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PPLP PT PGRI JOMBANG <sup>(1)</sup>. Untuk mengetahui apakah Teknologi Acceptance Model berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PPLP PT PGRI JOMBANG <sup>(2)</sup>

### Hipotesis (Opsional)

Friend workplace berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PPLP PT PGRI JOMBANG <sup>(1)</sup>. Teknologi Acceptance Model berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PPLP PT PGRI JOMBANG <sup>(2)</sup>

### Metode

Analisa dilakukan dengan tujuan agar data mentah dapat bermakna dalam menjawab semua permasalahan. Untuk memenuhi syarat teknik kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah diterapkan untuk memberikan makna .  
Untuk hipotesa satu digunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan  
X1 : TAM  
X2 : Friend Workplace  
 $\beta_0$  : Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi  
e : Galat

Adapun langkah-langkah untuk melakukan regresi antara variabel- variabel independen dan variabel dependent adalah sebagai berikut :

Meregresi antara variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel independen TAM ( X1 ) dan Friend Workplace (X2), kemudian dilakukan uji F dan Uji T.

### Hasil

#### Pengujian Asumsi Regresi Berganda

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

Analisis Regresi Berganda Pengaruh Variabel TAM (X1), FRIEND WORKPLACE (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansinya 0,05. Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier.

Pada analisis regresi linier akan dilakukan uji serentak atau uji F serta uji parsial atau uji T.

**Hasil Analisis Regresi Variabel TAM dan FRIEND WORKPLACE Terhadap Kinerja Karyawan  
 Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,980	,802		1,222	,227
TAM	,655	,075	,738	8,751	,000
FRIEND WORKPLACE	,168	,070	,203	2,410	,019

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah dari program SPSS versi 21

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 0,980 + 0,655X_1 + 0,168X_2$$

**Pembahasan**

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

TAM berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin rendah TAM maka semakin rendah pula kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya semakin tinggi friend workplace maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

FRIEND WORKPLACE berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan, yang berarti semakin rendah FRIEND WORKPLACE maka semakin rendah pula prestasi kerja karyawan dan begitupun sebaliknya semakin tinggi friend workplace maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

TAM yang rendah maka akan mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut menurun <sup>(1)</sup>. Friend workplace rendah maka akan mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut menurun <sup>(2)</sup>.

**Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. TAM yang rendah maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Oleh karena itu PPLP PT PGRI JOMBANG diharapkan untuk memperhatikan dan terus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan teknologi para dosen di PPLP PT PGRI JOMBANG.
2. FRIEND WORKPLACE yang rendah maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Oleh karena PPLP PT PGRI JOMBANG diharapkan untuk memperhatikan dan terus meningkatkan hubungan dengan rekan kerja harmonis.



### Referensi

1. Adrianto, Y. (2008). Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
2. Amilin, A., & Nurjanah, A. (2016). Aspek-Aspek Yang Berpengaruh Dalam Penggunaan E-Filing Administrasi Perpajakan Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Wajib Pajak. *Jurnal Akuntansi*, 18(2).
3. Amjad, Z., Sabri, P. S. U., Ilyas, M., & Hameed, A. (2015). Informal relationship sat work place And employee performance : Astudy Of employees private higher education sector. *Pakistan Journal Of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 303-321.
4. Antasari, K. C., Sukartha, Y., & D'yan, P. (2015). Pengaruh efektivitas system informasi Akuntansi dan Penggunaan teknologi informasi Pada Kinerja individual dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(2), 354-369.
5. Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship behavior Sebagai varia belin tervening (Studi Pada staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
6. Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction–Job Performance relationship Spurious? A meta-Analytic Examination. *Journal Of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185. Doi: 10.1016/J.jvb.2007.04.007
7. Chintya, I. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah di kota solok (Studi pada SKPD Kota solok). *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
8. Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas Pekerjaan umum Provinsi bali. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
9. Diatmika, I. W. B., Irianto, G., & Baridwan, Z. (2016). Determinant sofbehavior Intention of Accounting information systems base dinformation technology acceptance. *Imperial Journal Of Interdisciplinary research*, 2(8).
10. Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur Jr, W., & Decuir, A. D. (2008). Relationships between Facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied psychology*, 57(3), 441-465.
11. Fu, W., & Deshpande, S. P. (2013). Theim pact of caring Climate, Job satisfaction, And Organizational commitment on job performance of employees in a china's Insurance Company. *Journal of business ethics*, 124(2), 339-349. Doi: 10.1007/S10551-013-1876-Y
12. Gates, D. M., Gillespie, G. L., & Succop, P. (2011). Violence against nurses And Its Impact On Stress And Productivity. *Nursing Economics*, 29(2), 59.
13. Hasan, H., & Nadzar, F. H. M. (2017). Acceptance of technological Changes and Job Performance among Administrative Support personnel in the government of ficesin Maran, Pahang Darul Makmur. *Gading Journal For The social sciences*, 14(01).
14. Hu, P. J., Chau, P. Y., Sheng, O. R. L., & Tam, K. Y. (1999). Examining The technology Acceptance Model using physician acceptance Of telemedicine technology. *Journal of Management Information Systems*, 16(2), 91-112.
15. Huang, S.-P. (2016). A study on the effects of emotional intelligence and work place friendship On job satisfaction and Performance of employees in micro-Enterprises. *Journal of Inter disciplinary Mathematics*, 19(3), 567-583. Doi: 10.1080/09720502.2016.1196050
16. Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The impact of person job fit on job satisfaction And its subsequent impact on employees performance. *Mediterranean journal of social Sciences*, 3(2), 523-530.
17. Jogiyanto, H. M. (2009). *Sistem informasi Teknologi*. Yogyakarta: Andi offset.
18. Kiswuryanto, A., & Djastuti, I. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada

- karyawan bagian HRD Di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor). Fakultas Ekonomika dan bisnis.
19. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Comportamento Organizzativo* : Apogeoeditore. Landy, F. J. (1989). *Psychology Of Workbehavior*: Thomson Brooks/Cole Publishingco.
  - Legris, P., Ingham, J., & Collette, P. (2003). Why Do people use information technology? A Critical review of the technology acceptance model. *Information & Management*, 40(3), 191-204.
  20. Locke, E.A. (1976). The Nature and causes of job satisfaction. *Handbook Of industrial and Organizational Psychology*.
  21. Min, J. (2014). The relationships between emotional intelligence, Jobstress, And quality of life Among tour guides. *Asia pacific Journal Of Tourism Research*, 19(10), 1170-1190.
  22. Morrison, R.L., & Nolan, T. (2007). Too much of a good thing? : Difficulties with workplace Friendships. *University Of Auckland Business Review*, 9(2), 32.
  23. Muthuveloo, R., & Rose, R.C. (2005). Antecedents and out comes of organisational Commitment among Malaysian engineers. *American journal of applied sciences*, 2(6), 1095-1100.
  24. Nagari, A. P. (2014). Dampak Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Semarang. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
  25. Nitasari, R.A., & Lataruva, E. (2012). Analisis pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Centralasia Tbk. Cabang Kudus. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
  26. Nitisemito, A.S. (1979). *Manajemen personalia* : (Managemen sumber daya manusia):Ghalia Indonesia.
  27. Norianggono, Y.C.P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja Fisik dan non fisik terhadap kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Telkomsel area iii jawa-Bali nusradisurabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
  28. Pai, H.C., & Lee, S. (2011). Risk factors for workplace violence in clinic alregistered nurses In Taiwan. *Journal Of Clinical Nursing*, 20 (9-10), 1405-1412
  29. Robbins, S. P. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*.
  30. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2007). *Perilaku organisasi (Organizaztional behavior)* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
  31. Springer, G.J. (2011). A study Of job motivation, Satisfaction, And performance among bank Employees. *Journal Of Global Business Issues*, 5(1), 29.
  32. Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring Workplace implications of Emotional intelligence (WLEIS) In hospitals : Job satisfaction and turn over intentions. *Procedia-Social and Behavioral sciences*, 73, 701-709.
  33. Tsui, A.S., Pearce, J. L., Porter, L.W., & Tripoli, A.M. (1997). Alternative approaches to the Employee-Organization relationship: Does investment in employees pay Off? *Academy Of Management Journal*, 40(5), 1089-1121.
  34. Yuliana, Y., Sanjaya, R., & Shobary, M.N. (2016). Analisis Kepuasan Pegawai Terhadap Layanan Unit Sistem Informasi Menggunakan Technology Acceptance Model Di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO). *Jurnal Informatika*, 3(2). 1-22.

# Analisis Teknologi Acceptance Model dan Friend Workplace terhadap Kinerja Karyawan

---

## ORIGINALITY REPORT

---

**17** %

SIMILARITY INDEX

**13** %

INTERNET SOURCES

**4** %

PUBLICATIONS

**5** %

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

1%

★ Submitted to Newham College of Further Education,  
London

Student Paper

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On