



Sistem Otomatisasi Kantor di Perusahaan Y Era Revolusi Industri 4.0

Ramayani Yusuf^{1*}, Heny Hendrayati², Lili Adi Wibowo³, Fifit Hadiaty⁴

^{1,4}Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Bandung, Indonesia, 40274

^{2,3}Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia, 40154

*Email: ramayani_yusuf@upi.edu

Doi : https://doi.org/10.37339/jurnal_e-bis.v4i1.245

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

INFO ARTIKEL

Diterima :

19-07-2020

Diperbaiki :

26-07-2020

Disetujui :

26-07-2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem otomatisasi perkantoran terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Y. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu Sistem Otomatisasi Kantor (x) dan Kinerja Karyawan (y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji Simultan atau Bersama-sama (Uji F) menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Struktur Keputusan Pembelian (Y). Hal ini terbukti dari hasil nilai $\text{sig. } F(0,022) < \text{sig. } \alpha(0,05)$ dan hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,028 atau setara dengan 28 % yang artinya variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat sebesar 28 % sedangkan 72 % sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, kemampuan karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 bukan hanya ditunjang oleh SOK tetapi banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

Kata Kunci: *Sistem Otomatisasi Kantor (SOK), Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

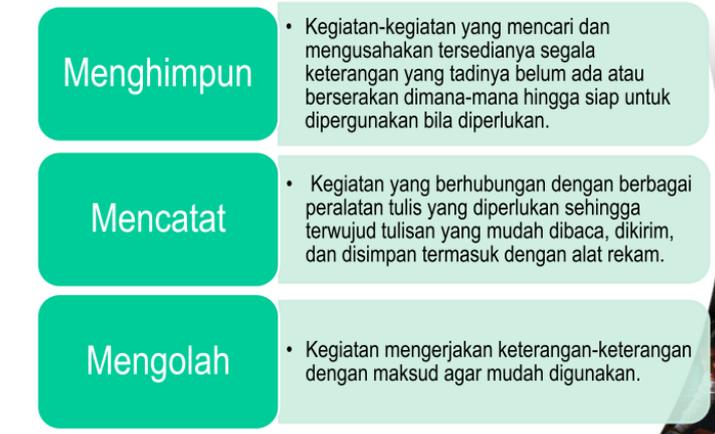
This study aims to determine the effect of office automation systems on employee performance in Company Y. This study uses a descriptive research type with a quantitative approach. The variables used in this study are twofold, namely the Office Automation System (x) and Employee Performance (y). The results showed that the variable Office Automation System (SOK) simultaneously and significantly influenced Employee Performance (Y). Simultaneous or Joint Test Results (Test F) shows that the significant effect on the dependent variable is the Purchasing Decision Structure (Y). This is evident from the results of the $\text{sig. } F(0.022) < \text{sig. } \alpha(0.05)$ and the result of the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.028 or equivalent to 28% which means that the independent variable can affect the dependent variable by 28% while the remaining 72% is influenced by other variables not discussed in this study. Based on the results of this study, the ability of employees to face the era of the industrial revolution 4.0 is not only supported by SOK but many other factors that can improve employee performance that can be investigated by subsequent researchers.

Keywords: *Office Automation System (SOK), Employee Performance*

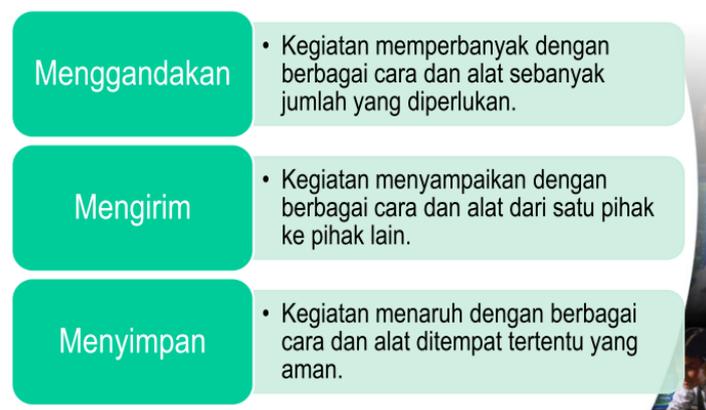
Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Perkantoran merupakan sebuah organisasi yang kompleks dengan berbagai aktivitas pekerjaan. Aktivitas pekerjaan yang dilakukan bertujuan untuk mencapai satu tujuan perusahaan. Aktivitas dalam perkantoran disajikan pada **Gambar 1** dan **Gambar 2**.



Gambar 1. Aktivitas Perkantoran



Gambar 2. Aktivitas Perkantoran

Dari semua kegiatan perkantoran ini semua harus didukung oleh peralatan dan perangkat yang dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi penggunaanya. Salah satu kegiatan perkantoran adalah kegiatan administrasi perkantoran. Administrasi perkantoran adalah administrasi yang memiliki fungsi pada tata penyelenggaraan terhadap pelayanan dan komunikasi warkat dari sebuah organisasi (Athur Grager, 1958). Menghadapi persaingan baru serta tuntutan tuntutan revolusi industri 4.0, diperlukan adanya pengelolaan data yang lebih efektif dalam semua bidang kegiatan di perkantoran guna menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini perlu didukung oleh peningkatan mutu sumber daya manusia, perbaikan sistem kerja, juga peningkatan dalam penerapan dan penguasaan teknologi.

Penguasaan teknologi dapat dilakukan dengan memanfaatkan Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) oleh para karyawan. Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) ini merupakan aplikasi teknologi informasi berupa tulisan (teks, grafik, fax, telex, data computer) dan berupa suara (radio, telepon atau gambar video) yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah dan mengkomunikasikan informasi yang terjadi di perusahaan atau perkantoran dalam meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai efektivitas pekerjaan guna meningkatkan pekerjaan para karyawannya, yang bertujuan untuk mempermudah berbagai jenis komunikasi baik lisan maupun

tulisan secara internal maupun dengan pihak luar. Jadi, dengan Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) maka proses kerja akan tersusun dengan rapi, mempermudah proses pekerjaan dan hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, cepat dan optimal sehingga tercapai suatu kepuasan kerja. Dengan penerapan Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) di harapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan efisiensi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

Perusahaan Y merupakan perguruan tinggi swasta dengan student body 12.798 (Pelaporan PDPT LLDIKTI Wilayah IV) memerlukan sistem otomatisasi perkantoran yang memudahkan semua orang untuk dapat memperoleh kemudahan informasi dengan cepat dan tepat. Tampilan pelaporan PDPT LLDIKTI Wilayah IV disajikan pada **Gambar 3**.

No.	Kode PT	Nama PT	Provinsi	Kategori	Status	Data Pelaporan Tahun 2018/2019			Data Pelaporan Tahun 2019/2020		
						Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa	Jml Dosen Tetap	Jml Mhs	Rasio Dosen Tetap/Jumlah Mahasiswa
1	045027	Politeknik Piksi Ganesha	Prov. Jawa Barat	Swasta	Aktif	199	12.798	1:64.3	199	0	1:0

Gambar 3. Pelaporan PDPT LLDIKTI Wilayah IV

Dapat dibayangkan apabila sistem otomatisasi kantor Perusahaan Y belum menggunakan peralatan dan perangkat yang mendukung, akan sangat lama menemukan data atau arsip yang dibutuhkan oleh semua elemen yang terkait.

Revolusi industri 4.0 adalah digitalisasi pada hampir keseluruhan proses bisnis (*digital economy, artificial intelligence, big data, robotic*) dan kebutuhan jumlah Sumber Daya Manusia serta tuntutan keterampilannya. Revolusi Industri 4.0 tidak mungkin bisa untuk dihindari apalagi dicegah. Dampak positif yang bisa di dapatkan adalah efisiensi, efektifitas, dan simplifikasi proses bisnis secara besar-besaran pada hampir seluruh sektor industri tanpa kecuali. Industry 4.0 menghadirkan ancaman besar terhadap proses bisnis konvensional sekaligus menghadirkan peluang besar terhadap bisnis berbasis digital termasuk peluang besar kesempatan kerja (Sururi, 2019).

Kehadiran Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan pada penyesuaian pekerjaan manusia, mesin, teknologi dan proses di berbagai bidang profesi termasuk profesi akuntan. Banyak perusahaan besar telah mengembangkan teknologi ini, karena didukung oleh standarisasi atas proses pengelolaan keuangan, standarisasi atas arsitektur sistem dan informasi (*standardization of financial processes, systems, dan information architecture*). (Sumarna, 2020)

Demi menyambut Revolusi Industri 4.0, Perusahaan Y menggunakan peralatan, sistem dan aplikasi yang telah berjalan kurang lebih 4 tahun terakhir. Penggunaan peralatan beserta sistem ini mempengaruhi kepada kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan ini berupa motivasi dan kemampuan karyawan dalam mengadaptasi kebutuhan lingkungan dan tuntutan pekerjaan.

Definisi Sistem Otomatisasi Perkantoran

Otomatisasi kantor merupakan penggunaan alat elektronik yang digunakan untuk memudahkan komunikasi formal dan informal terutama yang berkaitan dengan komunikasi informasi dengan orang-orang didalam dan diluar perusahaan. O'Brien (1996) mendefinisikan otomatisasi kantor sebagai sistem informasi berbasis telekomunikasi yang mengumpulkan,

memproses, menyimpan dan mendistribusikan pesan-pesan, dokumen-dokumen dan komunikasi elektronik lainnya diantara individual, grup-grup kerja dan organisasi (Yuniarthe).

Menurut Liang Gie bahwa otomatisasi adalah: “Dalam melakukan pekerjaan macam apapun, otomatisasi berarti pengaturan dengan mana satu mesin atau lebih dijalankan tanpa pengikutsertaan manusia kecuali menekan tombol penggerak. Ini adalah pengolahan dengan mana peralatan atau mesin-mesin dengan kecepatan tinggi dan melakukan pembetulan sendiri mengontrol jalannya mesin-mesin lain. Dalam arti yang sangat nyata otomatisasi adalah perluasan yang sangat nyata otomatisasi adalah perluasan dari mekanisasi”.

Raymond McLeod and George P.Schell mengatakan bahwa “Otomatisasi adalah penerapan otomatisasi, seperti teknologi komputer pada pekerjaan kantor”. Dapat disimpulkan bahwa otomatisasi yang sering juga disebut dengan mekanisasi merupakan usaha-usaha penyempurnaan pelaksanaan prosedur kerja yang dilakukan dengan cara mengurutkan masing-masing bagiannya sehingga prosedur itu akan berjalan sendiri secara otomatis.

Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) itu sendiri merupakan suatu aplikasi teknologi informasi yang digunakan untuk membantu pekerjaan karyawan dalam hal komunikasi dan koordinasi. Dengan Sistem Otomatisasi Kantor (SOK), maka proses kerja akan tersusun dengan rangkaian prosedur yang rapi, memudahkan proses pekerjaan, dan hasil pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, baik, dan optimal sehingga akan tercapai kepuasan kerja karyawan.

Ahmadi Aidi mengatakan bahwa “Otomatisasi kantor merupakan sebuah rencana untuk menggabungkan teknologi tinggi melalui perbaikan proses pelaksanaan pekerjaan demi meningkatkan produktifitas pekerjaan”.

Sejalan dengan itu, Tata Sutabri mengatakan bahwa “Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) sebagai sebuah rencana untuk menggabungkan dan menerapkan teknologi tinggi melalui perbaikan proses pelaksanaan pekerjaan demi meningkatkan produktivitas pekerja dan efektivitas pekerjaan”. Menurut Raymond McLeod and George P.Schell “Otomatisasi kantor Office Automation meliputi seluruh sistem elektronik formal maupun informal yang terutama berhubungan dengan komunikasi informasi ke dan dari orang-orang di dalam maupun di luar perusahaan”.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem Otomatisasi Kantor (SOK) merupakan aplikasi teknologi informasi yang secara teknis dapat berupa sebuah sistem yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengambil, mengubah dan mengkomunikasikan informasi yang terjadi di perusahaan atau perkantoran dalam meningkatkan produktivitas karyawan

Sistem Otomatisasi perkantoran memiliki indikator sebagai berikut :

1. *Hardware*

Perangkat keras (*Hardware*) sebagai sub-sistem dari sistem komputer juga mempunyai komponen, yaitu komponen alat masukan (*input device*), komponen alat pemroses (*processing device*), komponen alat keluaran (*output device*) dan komponen alat luar (*storeage*). Alat masukan (*input device/input unit/unit equipment*) adalah alat yang digunakan untuk menerima masukan yang dapat berupa data masukan ataupun masukan program. Beberapa alat masukan mempunyai fungsi ganda, yaitu sebagai alat masukan data sekaligus sebagai alat keluaran (*output*) untuk menampilkan hasil. Alat *output/input (I/O)* disebut terminal.

2. *Software*

Perangkat keras (*hardware*) tidak akan dapat berbuat apa-apa tanpa adanya perangkat lunak (*software*). Hal ini perlu didukung oleh suatu perangkat teknologi yang canggih dari perangkat keras (*hardware*) yang berfungsi bila instruksi-instruksi tertentu telah diberikan kepadanya

3. *Brainware*

Perangkat pelaksana operasional bagi sistem otomatisasi kantor yang terdiri dari karyawan / personal yang menjalankan aplikasi sistem.

4. *Database*

Dalam *database* modern mulai dipakai konsep sistem. Data menyatakan bahwa system *database* pada dasarnya merupakan sistem pencatatan dengan menggunakan komputer yang memiliki tujuan untuk memelihara informasi agar selalu siap pada saat diperlukan.

5. Prosedur

Dalam bidang manajemen, prosedur dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah pentahapan dan urutan-urutan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Prosedur penting dimiliki bagi suatu organisasi agar selalu dapat dilakukan dengan seragam. Sehingga pada akhirnya prosedur akan menjadi pedoman bagi suatu organisasi dalam menentukan aktivitas apa saja yang harus dilakukan untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Dengan adanya prosedur yang memadai maka dapat dilakukan pengendalian terhadap aktivitas perusahaan.

Kinerja Karyawan

Otomatisasi Kantor digunakan oleh semua orang yang bekerja di dalam kantor. Pada dasarnya terdapat 4 kategori pengguna Otomatisasi Kantor, yaitu :

1. Manajer : orang yang bertanggung jawab mengelola sumber daya perusahaan, terutama SDM.
2. Profesional : profesional tidak mengelola orang, tetapi menyumbangkan keahlian khususnya. Misalnya : pembeli, wiraniaga, dan asistenstaff khusus Manajer dan professional secara bersama dikenal sebagai pekerja terdidik.
3. Sekretaris : biasanya ditugaskan pada pekerja terdidik tertentu untuk melaksanakan berbagai tugas seperti menangani korespondensi, menjawab telepon, dan mengatur jadwal pertemuan.
4. Pegawai administratif : melaksanakan tugas-tugas untuk sekretaris, seperti mengoperasikan mesin fotocopy, menyusun dokumen, menyimpan dokumen.

Bagian – bagian tersebut merupakan bagian yang setiap hari melakukan kegiatan- kegiatan yang telah disebutkan diatas. Kinerja dari 4 kategori pengguna otomatisasi kantor dapat kita hitung dengan melihat kepada variable-variable motivasi dan kemampuan.

Menurut Ruky dalam Widha Mandasari bahwa: “kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”.

Menurut Mangkunegara dalam Widha Mandasari bahwa: “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan dalam upaya pencapaian tujuan.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)” Hal ini sesuai dengan

pendapat Keith Davis dalam AA.Anwar Prabu Mangkunegara yang merumuskan bahwa: **Human performance = Ability x Motivation Motivation.**

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *Reality (knowledge + skill)*. Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

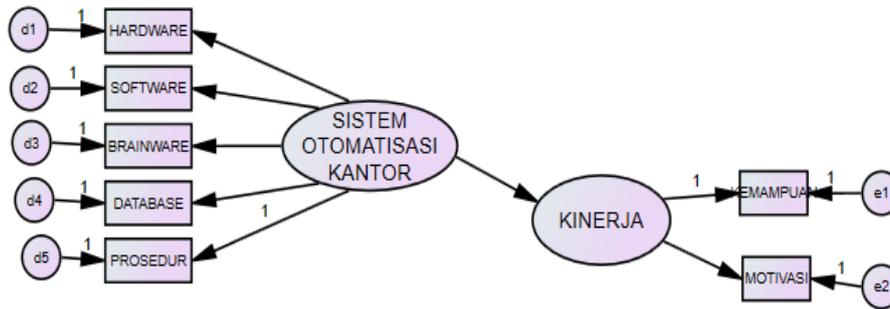
Penelitian yang relevan disajikan pada **Tabel 1.**

Tabel 1. Penelitian Relevan

Judul	Penulis	Kesimpulan
Pengaruh kemudahan dan kemanfaatan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan	Reditya Putra Pramanda; Endang Siti Astuti; Devi Farah Azizah	Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh teknologi informasi yang memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mengerjakan tugas sehari-hari
Efisiensi administrasi perkantoran di kantor Camat Malalayang Kota Manado	Sri Yulan Asi Ali; Masje Pangkey Femmy; Tulusan Ab	Efisiensi administrasi perkantoran di kantor Camat Malalayang Kota Manado secara umum sudah baik namun belum maksimal dilihat dari realisasi capaian realisasi anggaran, pemanfaatan potensi SDM pegawai sesuai kompetensi, penggunaan sarana/prasarana dan peralatan serta fasilitas pendukung, dan mekanisme dan prosedur penyelenggaraan pekerjaan perkantoran. Program dan kegiatan pekerjaan/pelayanan administrasi perkantoran yang sudah ditetapkan dalam perencanaan kerja/kinerja pemerintah Kecamatan Malalayang pada setiap tahun anggaran secara umum dapat dilaksanakan dan mencapai realisasi hasil yang baik/memuaskan,
Bagaimana pengaruh Sistem Otomatisasi Kantor terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Divisi Regional I Sumatera”	-	Sistem Otomatisasi Kantor memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas – Teknologi informasi terhadap kinerja individual instansi pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)	Himawan Lufthi Geovannie Kertahadi Rizki Yudhi Dewantara PS Perpajakan, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya	Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas-teknologi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja individual pegawai pajak. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas-teknologi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai pajak.
Himawan		

METODE

Berikut ini skema penelitian yang disajikan pada **Gambar 4**.



Gambar 4. Skema Penelitian

Penelitian dilakukan kepada 40 pegawai bagian Front Office, akademik dan kemahasiswaan yang sehari-hari menggunakan perangkat perkantoran dalam menjalankan pekerjaannya.

Hipotesa awal penelitian

Hipotesis yang akan digunakan adalah: $H_0 : b = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (otomatisasi kantor) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hipotesis bandingannya adalah:

$H_a : b \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (otomatisasi kantor) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 10 \%$

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 10 \%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil yang didapat setelah penyebaran kuisioner kepada 40 pegawai Perusahaan Y diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Dari perhitungan menggunakan SPSS 24 diperoleh nilai hasil uji validitas yang disajikan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	R hitung	R tabel	keterangan
hardware	.667	.3120	Valid
software	.645	.3120	Valid
brainware	.467	.3120	Valid
database	.408	.3120	Valid
prosedur	.408	.3120	Valid
kemampuan	.767	.3120	Valid
motivasi	.367	.3120	Valid

Hasil Uji Validitas menunjukkan nilai R hitung > dari R table, maka dari itu variable yang diteliti semuanya valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas disajikan pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.776	12

Hasil uji Realibitas menunjukkan Croncbach’s Alpha 0.760, semakin besar nilai Croncbach’s Alpha semakin realibel . Nilai 0,760 > 0,6 sehingga variable dalam penelitian ini realibel.

2. Analisa Regresi Linier Sederhana

Hasil analisa regresi linier sederhana disajikan pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Hasil analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.333	.559		2.384	.022
	SOK	.667	.121	.667	5.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi menyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk itu analisis regresi yang dilakukan juga menghasilkan sebuah model regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,333 + 0.667 x$$

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji one-sample kolmogorov smirnov test disajikan pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Hasil Uji One – Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Kinerja		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.40
	Std. Deviation	.496
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.390
	Negative	-.287
Test Statistic		.390
Asymp. Sig. (2-tailed)		.340 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dengan menggunakan test Komlogorov Smirnov diperoleh hasil 0.340. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Test Multikolinearitas disajikan pada **Tabel 6**.

Tabel 6. Hasil Test Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.000	.000		.	.		
	Software	9.326E-16	.000	.000	.	.	.417	2.400
	Brainware	-1.000	.000	-1.000	.	.	.417	2.400
	Hardware	1.000	.000	.816	.	.	.313	3.200
	Database	1.000	.000	.816	.	.	.313	3.200
	Prosedur	-4.079E-16	.000	.000	.	.	.625	1.600

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan yang ada pada table hasil uji multikolinearitas, variable bebas menunjukkan bahwa nilai VIF adalah 2,400; 2,400; 3,200; 3,200; dan 1,600 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas

4. Uji Hipotesa

a. Uji T

Hasil test normality disajikan pada **Tabel 7**.

Tabel 7. Hasil Test Normality

		Tests of Normality ^{a,c}						
		Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk			
		software	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	4	.422	24	.0340	.598	24	.340	

Dari hasil analisis regresi di table 3, hipotesa sementara adalah :

Ho : ada pengaruh secara signifikan antara SOK dengan Kinerja

Ha : tidak ada pengaruh secara signifikan antara SOK dengan Kinerja .

Berdasarkan Uji T yang telah dilakukan melalui SPSS 24, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0.342 atau nilai lebih dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara SOK terhadap Kinerja Karyawan. SOK yang diterapkan oleh Perusahaan Y memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Koefisien Determinan R²

Hasil Koefisien Determinan R² disajikan pada **Tabel 8**.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.167 ^a	.028	.002	.496

Dari tabel berikut diperoleh R square sebesar 0,028 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SOK berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28% sementara 72% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Pelaksanaan Sistem Otomatisasi Perkantoran telah dilaksanakan di Perusahaan Y dengan baik dan berjalan dengan kemampuan individu yang beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Sistem Otomatisasi Perkantoran ini merupakan salah satu dampak penggunaan teknologi di era revolusi 4.0 dimana semua elemen harus mampu mengoperasikan perangkat dan aplikasi yang digunakan. Hasil Uji diperoleh R square sebesar 0.167, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Otomatisasi Perkantoran berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28% sementara 72% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Perusahaan Y mengalami hambatan berupa database yang kadang kala mengalami loading yang cukup lama sehingga karyawan maupun pelanggan harus menunggu cukup lama. Untuk mengatasi hal tersebut Perusahaan Y disarankan memperbesar sistem server sehingga memuat data yang lebih besar dan lebih cepat dalam memberikan informasi yang dibutuhkan.

REFERENSI

- Angelia Merry. (N.D.). *Manajemen Perkantoran Modern*.
- Dewantara, H. L. G. K. R. Y. (2016). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*, 8(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Jannah, M. (2015). Rancang bangun sistem informasi manajemen perkantoran di kelurahan ngijo kecamatan gunungpati kota semarang berbasis php dan mysql. *Skripsi Respositari*.
- Malabay. (2014). Kajian Analisis Dan Perancangan Model Manajemen Arsipdalam Rangka Tertib Administrasi Kearsipan (Studi Kasus: Fakultas Ilmu Komputer). *Jurnal Ilmu Komputer*, 10(September), 72–79.
- NONAME. (2008). *Manajemen perkantoran dan perumusan pengorganisasian kantor*. 1–20.
- Penelitian. (2008). Sistem Otomatisasi Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Telkom Divisi Regional I Sumatera. *Skripsi Respositari*, 1–120.
- Pramanda, R. P., & Azizah, D. F. (2016). Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 117–126.
- Ristia Isnaeni, Meike ; Sawiji, H. S. (2018). Implementasi Tata Ruang Kantor Dalam Mewujudkan Efisiensi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi, Administrasi PERkantoran*, 2(2).
- Sari, L. I. R. I. (2016). Implementasi Manajemen Perkantoran Di Mts Negeri Model Purwokerto. *Skripsi Respositari*.
- Tulus, S. Y. A. A. M. P. F. (2012). *Efisiensi Administrasi Perkantoran Di Kantor Camat Manglayang Kota Manado*. 66, 37–39.
- Wahyudin, Yudi; Said, Lina; Marlina, R. (2017). Pengembangan Sdm Kelurahan : Manajemen Perkantoran Dan Penghitungan Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan Di

Kelurahan Neglasari-Cibeunying Kaler Bandung. *Jurnal Dharma Bhakti Ekuitas*, 01(02), 58–63.

Yogyakarta, N. (1392). *Prosedur Administrasi Pengadaan Barang Dna Jasa Di Pt Pos Indonesia (Persero) Regional di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi Respositari*, 1–51.

Yuniarthe, Y. (2015). *Sistem Otomasi Perkantoran Sebagai Aplikasi Pendukung Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. 8.