

Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Laila Kartiwi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga dibutuhkan tenaga yang terampil dalam segala bidang serta teknologi yang tepat guna. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan karyawan yang menguasai segala bidang pekerjaan dan didukung oleh peralatan teknologi yang memadai.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Ada pengaruh antara rotasi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,911 dengan sig. t (0,001) < 0,05. 2) Ada pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,042 dengan sig. t (0,006) < 0,05. 3) Ada hubungan antara kebutuhan rotasi jabatan dan teknologi informasi dengan kinerja Karyawan KSU Mulyo Agung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $R = 0,743$. 4) Dari hasil uji analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 8,913 + 0,66 X_1 + 0,421 X_2$, dimana koefisien regresi variabel rotasi jabatan (0,66) lebih besar dibandingkan variabel teknologi informasi (0,421) sehingga terbukti bahwa variabel rotasi jabatan lebih dominan dibandingkan variabel teknologi informasi.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pendidikan Formal, Prestasi Kerja

Abstract

The more intense the level of business competition resulted in organizations faced with the challenge to be able to maintain its viability. The success of an enterprise or organization is influenced by the performance of the employees (job performance) or the results of the work accomplished by an employee in performing the duties in accordance with the responsibilities given to him. Employees is an important resource for the Organization, because it has the talent, energy, and creativity that are desperately needed by the Organization to achieve its objectives so that a skilled workforce is needed in all areas as well as the appropriate technology. To achieve this required employees who master all fields of work and supported by adequate technological equipment.

The results showed: 1) there are influences between rotation position on performance of employees at KSU Mulyo Supreme Blitar. This is shown by the value t calculate of 3,911 with sig. t (0.001) < 0.05. 2) there is the influence of information technology on performance among employees at KSU Agung Mulyo Blitar. This is shown by the value t calculate of 3,042 with sig. t (0.006) 05.3 0 (<) there is a relationship

between the rotational position requirements and information technology with the performance of the employees of the KSU Mulyo. This is shown by the value $R = 0.421$. 4) test results Of regression analysis were obtained the equations $Y = 8,913 + 0.66 X_1 + 0,421X_2$, where the coefficient of regression rotational variable terms (0.66) greater than the variable information technology (0.381) so that the variable rotation position more dominant than the variable information technology.

Keywords: Work Experience, Formal Education, Work Achievement

PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis ini membuat setiap bidang usaha harus dapat memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi (TI) secara tepat untuk meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan usaha. Sistem informasi, saat ini menjadi suatu kebutuhan dasar bagi setiap organisasi, baik skala besar maupun kecil. Informasi dapat meningkatkan daya saing, efektivitas kerja dan efisiensi serta peningkatan performa kinerja usaha.

Koperasi sebagai Soko Guru ekonomi nasional harus menjadi pioner dalam hal peningkatan kinerja baik itu kinerja pelayanan maupun sumber dayanya. Evaluasi perencanaan sistem informasi menyesuaikan diri dengan kebutuhan Koperasi. Penggunaan sistem kerja manual membutuhkan waktu pengerjaan yang relatif lambat dan rawan akan terjadinya kesalahan. Oleh karena itu koperasi sangat membutuhkan sistem informasi yang akan meningkatkan efisiensi dan akurasi pengolahan data dan informasi, termasuk informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi dapat menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja agar memudahkan dalam pengelolaan informasi keuangan koperasi.

Koperasi Serba Usaha Mulyo Agung merupakan sebuah badan usaha yang dibentuk dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Sebagai suatu badan usaha, Koperasi Serba Usaha Mulyo Agung membutuhkan informasi yang tepat cepat dan akurat untuk mendukung

pengurus koperasi dalam melaksanakan usahanya. Untuk itu dalam menunjang usahanya, Koperasi Serba Usaha Mulyo Agung menggunakan sistem yang cukup baik, terutama dalam sistem pengeluaran dan penerimaan kas.

Penggunaan Teknologi ini meminimalisir timbulnya berbagai masalah, seperti : pencatatan yang sering tidak balance/seimbang antara kas masuk dan kas keluar, adanya berbagai kesalahan pencatatan data pada laporan keuangan yang dihasilkan, serta pencatatan piutang yang kurang baik. Penggunaan sistem berbasis komputerisasi yang cukup baik sangat membantu dalam proses pengolahan data oleh karyawan Koperasi Serba Usaha Mulyo Agung.

Selain Penggunaan Teknologi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rotasi jabatan. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di KSU Mulyo Agung. Dalam hal ini penulis memilih variabel memilih teknologi informasi dan rotasi jabatan sebagai fokus dari penelitian. Penelitian hanya difokuskan pada dua variabel tersebut karena di duga kedua variabel tersebut memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung.

Rotasi Jabatan

Rotasi Jabatan merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. Rotasi Jabatan pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan Rotasi Jabatan yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rotasi jabatan sendiri memiliki beberapa arti, maka penulis akan mengemukakan beberapa arti dari rotasi jabatan menurut beberapa ahli:

- 1 Hasibuan (2003:104) mengemukakan bahwa “Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*”.
- 2 Hariandja (2006:157) mengemukakan bahwa “Rotasi Jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan”.
- 3 Robins (2006:649) mengemukakan bahwa “Rotasi Jabatan adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan”.

Prinsip dan Tujuan Rotasi Jabatan

Prinsip Rotasi Jabatan menurut Hasibuan (2003:102) adalah “merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat”. Tujuan dari pelaksanaan Rotasi Jabatan ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas

kerja dalam suatu organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahyudi (2002:167) berikut ini, “memperhatikan pengertian dari rotasi jabatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi”.

Berdasarkan penjelasan di atas, ada beberapa kesamaan tujuan dari adanya Rotasi Jabatan adalah masalah jenjang karir, keseimbangan tenaga kerja, menambah pengalaman, mengurangi kejenuhan, imbalan, dan merupakan sanksi terhadap pelanggaran. Maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan dari diadakannya Rotasi Jabatan adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dan juga sebagai salah satu upaya menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dalam bekerja.

Ruang Lingkup Rotasi Jabatan

Ruang lingkup Rotasi Jabatan menurut Wahyudi (2002:179) dikenal juga dengan istilah antara lain :

- 1 Mutasi Tempat (*Tour of Area*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari satu tempat/daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan/posisi/pekerjaan yang tingkat atau levelnya sama.
- 2 Mutasi Jabatan (*Tour of Duty*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat/level yang sama dan dalam lokasi yang sama pula.
- 3 Rehabilitasi, merupakan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan/pekerjaannya yang terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Teknologi Informasi

TI adalah bidang pengelolaan teknologi dan mencakup berbagai bidang yang termasuk tetapi tidak terbatas pada hal-hal seperti proses, sistem informasi, perangkat keras komputer, bahasa program, dan data konstruksi. Singkatnya, apa yang membuat data, informasi atau pengetahuan yang dirasakan dalam format visual apapun, melalui setiap mekanisme distribusi multimedia, dianggap bagian dari TI. TI menyediakan bisnis dengan empat set layanan inti untuk membantu menjalankan strategi bisnis: proses bisnis otomatisasi, memberikan informasi, menghubungkan dengan pelanggan, dan alat-alat produktivitas.

TI melakukan berbagai fungsi (TI Disiplin/Kompetensi) dari meng-instal Aplikasi untuk merancang jaringan komputer dan data base informasi. Beberapa tugas yang TI lakukan mungkin termasuk manajemen data, jaringan, rekayasa perangkat keras komputer, database dan desain perangkat lunak, serta manajemen dan administrasi sistem secara keseluruhan. Teknologi informasi mulai menyebar lebih jauh dari konvensional komputer pribadi dan teknologi jaringan, dan lebih ke dalam integrasi teknologi lain seperti penggunaan ponsel, televisi, mobil, dan banyak lagi, yang meningkatkan permintaan untuk pekerjaan

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemahaman mengenai Teknologi informasi juga sangat penting bagi akuntan. Pentingnya pengetahuan teknologi informasi khususnya bagi akuntan menyimpulkan bahwa akuntan mempunyai sikap positif dan dukungan baik terhadap perkembangan teknologi komputer untuk pengolahan data. "Pemanfaatan Teknologi Informasi merupakan mafaat yang diharapkan oleh penggunaan sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya, pengukurannya, berdasarkan intensitas pemanfaata, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak

yang digunakan" (Thompson et al, 1994).

Pemanfaatan teknologi oleh Goodhue dan Thompson (1995) di definisikan sebagai perilaku menggunakan teknologi dalam menyelesaikan tugas, pemanfaatan teknologi informasi merupakan keputusan individu untuk menggunakan atau tidak menggunakan teknologi yang bersangkutan dengan dipengaruhi oleh faktor yang menjadi antesedennya.

Indikator Yang Mempengaruhi Penggunaan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi juga berhubungan dengan perilaku penggunaan teknologi tersebut untuk menyesuaikan tugas. Menurut model yang dikembangkan Thompson (1991) yang mengadopsi teori sebagian dari Triandis (1980). Faktor – faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor sosial
- 2) *Affect* (perasaan individu)
- 3) Kesesuaian Tugas
- 4) Konsekuensi jangka panjang
- 5) Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan
- 6) Kompleksitas

Kinerja Kayawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan

dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas pelaksanaan delegasi tugas, serta peran tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai "kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan".

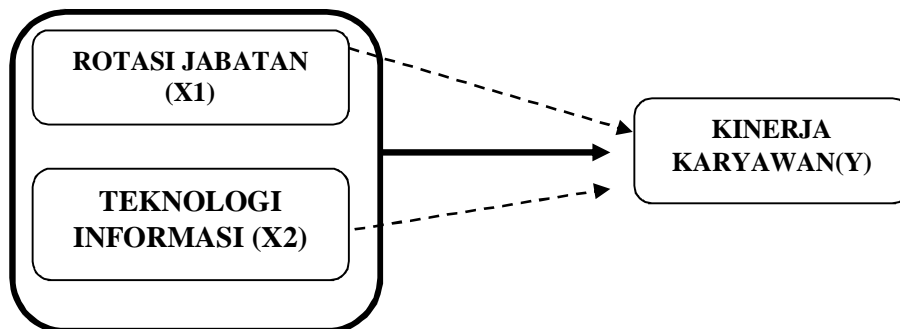
Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan secara psikologis
Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi

(IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi
Terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- secara simultan
- - - - - secara parsial

(Sumber: Peneliti, 2015)

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pertanyaan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga rotasi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga teknologi informasi dan rotasi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga teknologi informasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Sebuah penelitian perlu dibatasi pembahasannya, agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, ruang lingkungannya dibatasi rotasi jabatan, teknologi informasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung.

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di KSU Mulyo Agung Blitar.

Menurut Arikunto (2002) "sampel merupakan bagian jumlah karakteristik populasi yang di ambil untuk diselidiki dan di teliti ". Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan yang mengalami rotasi jabatan dan menggunakan teknologi informasi di KSU Mulyo Agung Cabang Blitar.

Teknik Analisis

Dalam penulisan ilmiah ini, teknis analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan SPSS 17.0 (*Statistical Package for Social Science*).

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Uji F
5. Uji t

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dilihat dari segi validitasnya maupun reliabilitas terhadap 27 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai indeks korelasi *produt moment* Pearson dengan level

signifikan 5% adalah lebih besar dari 0,3. Sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan dengan metode alpha Cronbach, dengan kriteria bila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,5 dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel karena telah memenuhi kriteria pengujian baik validitas maupun reliabilitas, item instrumen dalam penelitian sebesar 0,789 (α) untuk variabel rotasi jabatan, 0,675 (α) untuk variabel teknologi informasi dan 0,707 (α) untuk variabel kinerja. Berikut adalah tabel yang menunjukkan uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	X1.1	0.811	Valid	0,789	Reliabel
	X1.2	0.831	Valid		
	X1.3	0.559	Valid		
	X1.4	0.685	Valid		
X2	X2.1	0,552	Valid	0,675	Reliabel
	X2.2	0,600	Valid		
	X2.3	0,385	Valid		
	X2.4	0,626	Valid		
	X2.5	0,598	Valid		
	X2.6	0,328	Valid		
Y	Y1.1	0,636	Valid	0,707	Reliabel
	Y1.2	0,438	Valid		
	Y1.3	0,539	Valid		
	Y1.4	0,409	Valid		
	Y1.5	0,467	Valid		
	Y1.6	0,562	Valid		
	Y1.7	0,592	Valid		

(Sumber: Data diolah, 2015)

2. Analisa Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan hubungan variabel bebas (rotasi jabatan dan teknologi informasi) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,743 dan hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pola

hubungan yang cukup kuat (Sugiono, 1999). Nilai determinasi (*R square*) sebesar 0,553 yang berarti bahwa variabel rotasi jabatan (X_1) dan teknologi informasi (X_2) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 2
Analisa Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.515	1.493

a. Predictors: (Constant), teknologi informasi, rotasi jabatan

(Sumber: Data diolah, 2015)

3. Uji Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel rotasi jabatan (X_1) dan teknologi informasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y), sehingga dengan analisis ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan

terhadap kinerja karyawan pada KSU Mulyo Agung.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.913	3.823		2.332	.028
rotasi jabatan	.600	.154	.542	3.911	.001
teknologi informasi	.421	.138	.422	3.042	.006

a. Dependent Variable: prestasi
(Sumber: Data diolah, 2015)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,913 + 0,66 X_1 + 0,421X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dikatakan bahwa :

- β_0 = konstanta sebesar 8,193 dapat diartikan bahwa apabila variabel rotasi jabatan dan teknologi informasi tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 8,913 satuan
- β_1 = koefisien regresi untuk variabel rotasi jabatan adalah 0,600 dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel rotasi jabatan, maka akan ada perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,600 satuan dengan arah yang sama.
- β_2 = koefisien regresi untuk variabel rotasi jabatan adalah 0,421 dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel teknologi informasi, maka akan ada perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar

0,421 satuan dengan arah yang sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada pengaruh antara rotasi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,911 dengan sig. t (0,001) < 0,05.
2. Ada pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,042 dengan sig. t (0,006) < 0,05.
3. Dari hasil uji analisis korelasi diketahui adanya hubungan antara kebutuhan rotasi jabatan dan teknologi informasi dengan kinerja Karyawan KSU Mulyo Agung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R = 0,743..
4. Dari hasil uji analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 8,913 + 0,66 X_1 + 0,421X_2$, dimana koefisien regresi variabel rotasi

jabatan (0,66) lebih besar dibandingkan variabel teknologi informasi (0,421) sehingga terbukti bahwa variabel rotasi jabatan lebih dominan dibandingkan variabel teknologi informasi.

Saran

Dalam hal ini saran yang dapat disampaikan berkenaan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sehubungan adanya pengaruh rotasi jabatan, diharapkan perusahaan tetap melakukannya sesuai dengan SDM yang dimiliki oleh karyawan pada posisi pekerjaan tertentu sehingga tidak menghambat perusahaan.
2. Adanya teknologi informasi di KSU Mulyo Agung tidak berarti pekerjaan-pekerjaan yang bersifat manual ditiadakan, namun harus menjadi pelengkap dan penguat agar tidak terjadi permasalahan di kemudian hari..

DAFTAR PUSTAKA

Ajeng, C.P. (2014). Analisis Penerapan Teori Antrian Dalam Rangka Menentukan Jumlah Petugas Teller yang Optimal pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk, Kediri. Proposal. Universitas Islam Kadiri.

Amalia, Soraya. (2010). Persepsi Pegawai Pajak Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual. Universitas Diponegoro Semarang.

Arikunto, S (2007). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Edisi Revisi VII, Jakarta : PT Rineka Cipta.

Goodhue, D.I dan Thompson. R. L. 1995. "Task -Technology and Individual Performance". *Mis Quarterly*, Juni 213-236.

Mudjiati, Johanna. (2008). Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.

Nurlatifah. (2010). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gajah Mada. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan H & D*. CV. Bandung : Alfabeta.

Triandis, H.C., (1980). " *Attitudes and Attitudes Change* "; John Weley and Sons Inc, New York.

Thompson, Ronald L, Haggings, Christoper A., dan Howell, Jane M. (1991), "Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization"; *Mis Quarterly*, pp.125-143