

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV GEMA TAMA DI SIDOARJO**

Ketut Witara
Dwi Rifah Akmawati
STIE Mahardhika Surabaya
Email : ketutwitara@stiemahardhika.ac.id

<i>Received</i>	: <i>November 11th 2019</i>
<i>Revised</i>	: <i>December 19th 2019</i>
<i>Accepted</i>	: <i>January 30th 2020</i>

ABSTRAK

Di era saat ini, setiap perusahaan harus mampu untuk melakukan perubahan di bidang teknologi yang ada, sehingga nantinya mampu memberikan peluang untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, selanjutnya untuk mendukung strategi bisnis perusahaan, berupaya untuk menetapkan kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan bidang yang ditanganinya, dan Selain itu pelatihan yang di ikuti oleh karyawan juga akan mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Ketiganya sangat dibutuhkan perusahaan salah satunya CV. Gema Tama yang merupakan perusahaan yang bergerak di Bidang Distributor, Dealer dan Supplier untuk kebutuhan laboratorium. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis teknologi informasi dan kompetensi serta pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama. Tahapan dari penelitian ini dimulai dari studi literatur yang diperoleh dari studi literatur yang diperoleh dari buku, internet, dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dilanjutkan dengan identifikasi variabel kuesioner. Setelah memperoleh variabel kuesioner dilanjutkan dengan mendesain kuesioner. Pengambilan data dilakukan dengan melalui kuesioner dengan teknik sample jenuh dan pengamatan langsung di lapangan. Hasil dari pengamatan di lapangan dijelaskan melalui analisis deskriptif, sedangkan data yang diperoleh dari kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, kompensasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi berganda dilakukan beberapa uji meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan serta mampu menjelaskan permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Jadi semua variabel pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Teknologi Informasi; Kompetensi; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Currently, every company must be able to make changes in existing technology, so that later it will be able to provide opportunities to increase competitive advantage, then to support the company's business strategy, strive to determine the competence of human resources that are tailored to the fields they are handling, and In addition, the training attended by employees will also affect the performance of an employee. All three are needed by the company, one of which is CV. Gema Tama which is a company engaged in the field of Distributors, Dealers and Suppliers for laboratory needs. This study aims to determine and analyze information technology and competence and work training simultaneously and partially on the performance of employees of CV. Gema Tama. The stages of this research start from the study of literature obtained from the study of literature obtained from books, the internet, and research that has been done before.

Followed by identification of the questionnaire variables. After obtaining the questionnaire variables, proceed with designing the questionnaire. Data is collected through a questionnaire with saturated sample techniques and direct observation in the field. The results of observations in the field are explained through descriptive analysis, while the data obtained from the questionnaire are used to determine the effect of information technology, compensation, and job training on employee performance using multiple linear regression analysis. In multiple regression analysis, several tests were conducted including: validity test, reliability test, classic assumption test, t test and F test. The results of this study are Information Technology, Competence, and Job Training simultaneously have positive and significant effects and are able to explain the problems studied by researchers. So all the variables in this study have a positive and significant effect on Employee Performance

Keyword : Information Technology, Competence, Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mampu untuk melakukan perubahan di bidang teknologi yang ada, sehingga nantinya mampu memberikan peluang untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Apabila perusahaan tidak melakukan perubahan dengan perkembangan teknologi yang saat ini semakin canggih dan semakin hebat maka bisa saja perusahaan mengalami penurunan pemasukan, kekurangan informasi dan akhirnya berujung pada kebangkrutan. Teknologi merupakan suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen dalam pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi (O'Brien, 2006:28). Pada dasarnya atasan atau bos pasti menginginkan kinerja karyawan yang berkerja maksimal dan sesuai dengan target perusahaan. Namun, tidak banyak karyawan yang senantiasa maksimal dalam bekerja sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan ataupun target perusahaan. Selanjutnya untuk mendukung strategi bisnis perusahaan, berupaya untuk menetapkan kompetensi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan bidang yang ditanganinya. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi di dalam kreativitas pelayanan perusahaan tersebut. Selain itu pelatihan yang di ikuti oleh karyawan juga akan

mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan secara optimal. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

CV. Gema Tama adalah perusahaan yang bergerak di Bidang Distributor, Dealer dan Supplier untuk kebutuhan laboratorium, seperti Bahan Kimia, Mikrobiologi, Alat Laboratorium dan Glassware Di Sidoarjo. Dalam setiap aktivitas perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan terutama masalah teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusianya serta, pelatihan kerja yang sesuai dalam melaksanakan tugasnya. Sistem informasi berbasis komputer yang sering digunakan dalam menunjang pekerjaan karyawan, pengukuran kinerjanya menggunakan Performance Indicator yang memuat target-target yang harus dipenuhi dalam bulanan hingga tahunan

yang mana dalam setiap bulannya dilakukan evaluasi untuk membantu proses penilaian pencapaian tersebut. Hubungan teknologi informasi, kompetensi, pelatihan kerja dan karyawan itu sendiri yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemanfaatan teknologi informasi yang baik, dan pengembangan SDM melalui pelatihan kerja serta, karyawan yang berkompotensi demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi dapat diraih.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka disini penulis terdorong untuk melakukan sebuah penelitian terkait hal tersebut. Di sini Penulis ingin membahas lebih mendalam tentang “Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gema Tama Di Sidoarjo” Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Gema Tama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perlu ditetapkan rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah teknologi informasi berpengaruh positif dan *significant* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan *significant* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama?
- c. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan *significant* secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama?
- d. Apakah teknologi informasi dan kompetensi serta pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis teknologi informasi dan kompetensi serta pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gema Tama.

TINJAUAN PUSTAKA

Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Pekerjaan dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. (Haag dan Keen, 1996). Pemanfaatan teknologi sistem informasi dalam menunjang sistem informasi membawa pengaruh terhadap hampir semua aspek dalam pengelolaan keuangan perbankan (Utami, 2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Teknologi Informasi yaitu:

1. Faktor social diartikan perasaan dimana orang lain atau lingkungan mengharuskan ia memakai teknologi informasi. Dukungan rekan kerja, atasan organisasi dan lingkungan.
2. Affect (perasaan individu) diartikan perasaan individu, dimana seseorang merasakan nyaman dengan menggunakan teknologi informasi. Jika seseorang merasa nyaman dalam memanfaatkan teknologi informasi maka dia akan meningkatkan pemakaian teknologi informasi.

3. Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas. Tugas diartikan sebagai segala tindakan yang dilakukan oleh individu-individu dalam memproses input dan output.

Menurut Spencer (Moehariono, 2009, h.9) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Spencer (Sutrisno, 2011, h. 206) mengemukakan karakteristik kompetensi terdapat lima aspek, yaitu: *Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, dan Skills*. Kompetensi merupakan kemampuan yang dapat dipengaruhi, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, diantaranya adalah (Wibowo, 2007):

1. Keyakinan dan nilai-nilai seseorang mengenai dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya, bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif dalam melakukan sesuatu, maka mereka tidak akan berfikir tentang cara baru dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan tersebut mempunyai peran penting dalam kompetensi. Keterampilan merupakan sesuatu hal yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman. Keahlian diri memerlukan pengalaman. Seseorang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang dapat mengembangkan kompetensi daripada mereka yang banyak menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman memerlukan elemen kompetensi, tetapi untuk menjadi orang yang ahli

tidak cukup dengan pengalaman saja.

Pengertian Pelatihan Kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Menurut *Michael R. Carrel* dan *Robert D. Hatfield* menyatakan, ekonom ketenagakerjaan membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik. Menurut *Ambar Teguh* dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Adapun tujuan pelatihan menurut Henry Simamora antara lain:

1. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan - kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Istilah kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas - tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut *Veitzhal Rivai* kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Unsur-unsur dalam Kinerja Karyawan ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. H1 = Teknologi informasi (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. H2 = Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3. H3 = Pelatihan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4. H4 = Teknologi informasi (X1) dan Kompetensi (X2) serta pelatihan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi data sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2012:8).

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Gema Tama.

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2007). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample (Sugiono, 2011:68). Dari uraian diatas

menyatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi sample adalah seluruh karyawan CV. Gema Tama yang berjumlah 22 orang.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji dua arah (two tailed test), yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 5% atau (α) 0,05. Jika p-value > 0,05, maka data berdistribusi normal. Berikut disajikan hasil output uji normalitas data.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal	N	22
	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.37016841
Most Extreme	Absolute	.132
Differences	Positive	.100
	Negative	-.132
	Kolmogorov-Smirnov Z	.618
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.840

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah (2019)

Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,840 > dari 005, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kolerasi tinggi yang terjadi antara

variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Menurut Imam Ghozali (2011: 107-108) tidak terjadi gejala multikolinearitas jika Tolerance lebih dari (>) 0,100 dan nilai VIF kurang dari (<) 10,00.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Teknologi Informasi	.391	2.559
Kompetensi	.761	1.314
Pelatihan Kerja	.382	2.618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2019)

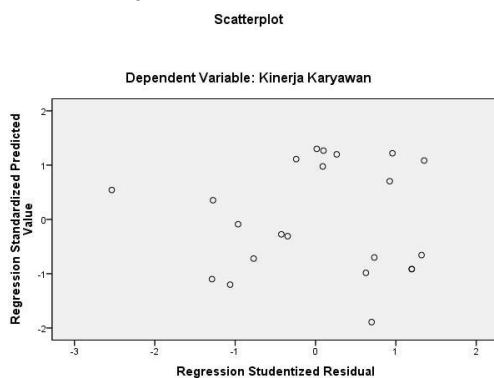
Berdasarkan output uji multikolinieritas tabel di atas bahwa hasil perhitungan nilai toleransi dari masing-masing variabel bebas yaitu Teknologi Informasi (X1) = 0,391, Kompetensi (X2) = 0,761, Pelatihan Kerja (X3) = 0,382; nilai toleransi > 0,100 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF dari masing-masing variabel bebas yaitu Teknologi Informasi (X1) = 2,559, Kompetensi (X2) = 1,314, Pelatihan Kerja (X3) = 2,618; nilai VIF < dari 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik scatterplot, uji park, uji glejser, dan uji white. Uji heteroskedastisitas pada data ini dilakukan dengan cara melihat grafik

scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah (2019)

Dari scatterplot gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian dan menyempit. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada output di atas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari data kuesioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 17 yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Teknologi Informasi

X2 = Variabel Kompetensi

X3 = Variabel Pelatihan Kerja

a = Konstanta

b1, 2, 3 = Koefisien regresi

e = Pengganggu (standart error)

Berikut ini akan dijelaskan pengaruh variabel Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), Pelatihan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.719	1.409		4.060	.001
Teknologi Informasi (X1)	.325	.098	.465	3.308	.004
Kompetensi (X2)	.115	.054	.213	2.115	.049
Pelatihan Kerja (X3)	.320	.117	.389	2.737	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2019)

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: $Y = 5,719 + 0,325 X_1 + 0,115 X_2 + 0,320 X_3$

a. Konstanta = 5,719

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), Pelatihan Kerja (X3). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik atau terpenuhi.

b. Teknologi Informasi (X1) = 0,325

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Teknologi Informasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Teknologi Informasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,325 koefisien bernilai positif artinya antara Teknologi Informasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan Teknologi Informasi (X1) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

c. Kompetensi (X2) = 0,115

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Kompetensi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y)

akan mengalami peningkatan sebesar 0,115 koefisien bernilai positif artinya antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan Kompetensi (X2) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

d. Pelatihan Kerja (X3) = 0,320

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Pelatihan Kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,320 koefisien bernilai positif artinya antara Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan Pelatihan Kerja (X3) akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel 4.13 untuk mengetahui uji t berikut. Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika : $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ dan H_0 ditolak jika : $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155) jika nilai $t(\text{hitung})$ lebih besar ($>$) $t(\text{tabel})$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Berikut rumus $t(\text{tabel})$ dengan menggunakan nilai kritis dengan level of signifikansi 5% :

$$(\alpha / 2; n - k - 1)$$

$$(0,05/2 ; 22-3-1)$$

$$(0,025 ; 18)$$

$$\text{Nilai } t(\text{tabel}) = 2,101$$

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS, diperoleh data sebagai berikut :

Pengaruh *Teknologi Informasi* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

Perumusan Hipotesis :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

antara *Teknologi Informasi* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

- b. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Teknologi Informasi* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

Dari hasil pengujian dalam tabel 4.13, diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $3,308 > t(\text{tabel}) 2,101$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *Teknologi Informasi* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

Pengaruh *Kompetensi* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

Perumusan Hipotesis :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Kompetensi* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.
- b. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Kompetensi* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

Dari hasil pengujian dalam tabel 4.13, diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,049 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $2,115 > t(\text{tabel}) 2,101$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *Kompetensi* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

Pengaruh *Pelatihan Kerja* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*.

Perumusan Hipotesis :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Pelatihan Kerja* terhadap *Kinerja*

Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo.

- b. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Pelatihan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo.*

Dari hasil pengujian dalam tabel 4.13, diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar $0,014 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $2,737 > t(\text{tabel})$ 2,101, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *Pelatihan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo.*

Uji F

Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai Sig $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X_1, X_2, X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Dan menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:154) jika nilai $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$ maka artinya variabel independent (X_1, X_2, X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Berikut rumus mencari F (tabel) :
 $(k ; n-k) = (3 ; 19)$ di lihat dari distribusi F(tabel) nilai F(tabel) sebesar 3,13.

Tabel 4. Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.030	3	81.343	37.139	.000 ^a
	Residual	39.425	18	2.19		
	Total	283.455	21			

- a. Predictors: (Constant), *Pelatihan Kerja, Kompetensi, Teknologi Informasi*
 b. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Sumber: data diolah (2019)

Pengaruh *Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja* berpengaruh signifikan secara simultan

terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo.*

Perumusan hipotesis :

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo.*
 b. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo.*

Dari hasil pengujian dalam tabel 4.14, diperoleh F (hitung) sebesar $37,139 > F(\text{tabel})$ 3,13 dengan nilai signifikansi di peroleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo.*

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui beapa persen pengaruh yang di berikan variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.861	.838	1.480	1.621

- a. Predictors: (Constant), *Pelatihan Kerja, Kompetensi, Teknologi Informasi*
 b. Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan analisis koefisien determinasi (adjusted R^2) adalah 0,861 artinya perubahan *Kinerja Karyawan* mampu diterangkan oleh perubahan variable *Teknologi*

Informasi (X_1), *Kompetensi* (X_2) dan *Pelatihan Kerja* (X_3) secara bersama-sama sebesar 83,8%.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Teknologi Informasi*, *Kompetensi*, dan *Pelatihan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial.

Dari hasil pengujian, diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $3,308 > t(\text{tabel})$ 2,101. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Teknologi Informasi* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Jika *Teknologi Informasi* meningkat, maka *Kinerja Karyawan* juga akan meningkat. Berdasarkan jawaban karyawan CV. Gema Tama yang menjadi responden penelitian ini, diketahui bahwa teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan CV. Gema Tama, seperti yang dikemukakan oleh Googhe dkk. (1995) dan Tjhai (2003:8) mengemukakan agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung. Sehingga kinerja karyawan dapat mencapai serangkaian tugas karyawan dengan baik dan optimal dengan didukung teknologi informasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Dian Fitriana (2018) yang menunjukkan bahwa variabel *Teknologi Informasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial.

Dari hasil pengujian, diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,049 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $2,115 > t(\text{tabel})$ 2,101. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa *Kompetensi* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Jika *Kompetensi* meningkat, maka *Kinerja Karyawan* juga akan meningkat. Berdasarkan jawaban karyawan CV. Gema Tama yang menjadi responden penelitian ini, diketahui bahwa *Kompetensi* mempengaruhi kinerja karyawan CV. Gema Tama, *Kompetensi* merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Sehingga dapat mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada semua pekerjaan dalam organisasi maupun kompetensi-kompetensi pada pekerjaan-pekerjaan tertentu, kompetensi tahap terpenting berikutnya adalah mengidentifikasi dengan akurat tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maupun calon karyawan. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh S Mia Lasmaya (2016), menunjukkan bahwa *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial.

Dari hasil pengujian, diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar $0,014 < 0,05$ diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $2,737 > t(\text{tabel})$ 2,101. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa *Pelatihan Kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Jika *Pelatihan Kerja* meningkat, maka *Kinerja Karyawan* juga akan meningkat. Berdasarkan jawaban karyawan CV. Gema Tama yang menjadi responden penelitian ini, diketahui bahwa *Pelatihan Kerja* mempengaruhi kinerja karyawan CV. Gema Tama. *Pelatihan kerja* merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk dapat mempelajari dan meningkatkan keterampilan yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan, dan pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja dan dapat meraih tujuan perusahaan yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sheila Dwi Anggreni (2015), menunjukkan bahwa *Pelatihan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

4. Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan* secara Simultan.

Dari hasil pengujian, diperoleh $F(\text{hitung})$ sebesar $37,139 > F(\text{tabel}) 3,23$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Teknologi Informasi*, *Kompetensi*, dan *Pelatihan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Jika *Teknologi Informasi*, *Kompetensi*, dan *Pelatihan Kerja* meningkat, maka *Kinerja Karyawan* juga akan meningkat. Dari hasil yang diperoleh secara simultan permasalahan di latar belakang, setelah melakukan penelitian terdapat hasil bahwa variabel *Teknologi Informasi*, *Kompetensi*, dan *Pelatihan Kerja* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan serta mampu menjelaskan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

Jadi semua variabel pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Teknologi Informasi terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Sesuai dengan hasil regresi (tabel 4.13) yang dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $3,308 > t(\text{tabel}) 2,101$.
2. Kompetensi terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Sesuai dengan hasil regresi (tabel 4.13) yang dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $2,115 > t(\text{tabel}) 2,101$.
3. Pelatihan Kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Sesuai dengan hasil regresi (tabel 4.13) yang dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan diperoleh $t(\text{hitung})$ sebesar $2,737 > t(\text{tabel}) 2,101$.
4. Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo*. Sesuai dengan hasil uji F (tabel 4.14). Hal ini dibuktikan dari nilai F (hitung) sebesar $37,139 > F(\text{tabel}) 3,13$ dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap teknologi informasi, karena variabel teknologi informasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan memberikan penggunaan sistem yang mudah dan minimal eror yang dapat memperlancar pekerjaan karyawan sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
- b. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawannya dengan adanya perbaikan di dalam sistem penerimaan karyawan atas dasar kompetensi yang disesuaikan atas pengetahuan atau pendidikan dan keahlian yang linier dengan kebutuhan yang ada.
- c. Diharapkan pihak perusahaan perlu mengadakan pelatihan-pelatihan kerja yang dilakukan secara periodik untuk menunjang kinerja karyawan yang telah terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan produk knowledge, mengikuti pelatihan trial produk tertentu, dan pelatihan lainnya sesuai tugas masing-masing karyawan.
- d. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar

variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agung. W, 2010. Panduan SPSS 17.0 Yogyakarta: Gerailmu.
- Sjafri Mangkuprawira, 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia
- Ambar Teguh Sulistiyani Dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Meldona. 2009 Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN Malang Press.
- Moeheriono, 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Skripsi, Tesis dan Disertasi
- Fajri Mohammad Dian, 2011. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan Perencana di Surakarta" Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Rosento, 2015. "Analisis Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan" Program Studi Manajemen Administrasi Akademik Sekretaris Dan Manajemen Bina Sarana Informatika (ASM BSI) Jl. Jatiwaringin Raya No. 18, Jakarta Timur
- Widijanto Kelvin Adrian, 2017. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya" Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
- Muzakki Mukhammad Hilmi, Susilo Heru, Dan Yuniarto Saiful Rahman, 2016. "Pengaruh

Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)” Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Lasmaya S Mia, 2016. “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” STIE Pasundan, Bandung