

Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjomakassar

Riah Erliana¹, Mahfudnurnajamuddin², Roslina Alam³

¹Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.

^{2,3}Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

riaherlianas7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar. Untuk menganalisis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 105 karyawan dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 83 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan PT pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji-t). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Statistical Package Social for Sciences (SPSS 22). Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar, hasil penelitian secara parsial, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar, hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar.

Kata Kunci: Teknologi informasi, kompetensi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze information technology on employee performance in the workshop of PT. Hadji Kalla Branch Of Urip Sumoharjo Makassar. To analyze the competence of employee performance in the workshop of PT. Hadji Kalla Branch Of Urip Sumoharjo Makassar. This study is included in the category of associative research using a quantitative approach. The population of this study amounted to 105 employees and the number of samples in this study was 83 respondents based on the results of calculations using the formula slovin. Data collection techniques using questionnaires or questionnaires distributed to employees at the workshop PT. Hadji Kalla Branch Of Urip Sumoharjo Makassar. Data analysis techniques using descriptive analysis, validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), Partial Test (t-test). Data processing in this study using software Statistical Package Social for Sciences (SPSS 22). Partial results showed that information technology has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Hadji Kalla Branch Urip Sumoharjo Makassar, the results of partial research, showed that competence has a significant effect on the performance of employees workshop PT. Hadji Kalla Branch Urip Sumoharjo Makassar, the results of simultaneous research, prove that information technology and competence have a positive and significant effect on the performance of employees workshop PT. Hadji Kalla Branch Of Urip Sumoharjo Makassar

Keywords : Information Technology, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tolak ukur dari kesuksesan PT.Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar dapat di ukur dengan kinerja karyawan yang di hasilkan pada perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat di capai seseorang melalui kemampuan dan keterampilan yang di miliki dan yang di berikan karyawan tersebut kepada perusahaan dengan tanggung jawab sepenuhnya. Namun dalam hasil kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar justru menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2017 dan 2018, berdasarkan penilaiannya, data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan menjelaskan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berdasarkan P2 (kategori peformansi karyawan dengan k inerja diatas target) pada tahun 2017 adalah 100%, sementara pada tahun 2018 menurun menjadi 76,9%. Angka kinerja karyawan P3 (kategori karyawan dengan kinerja mencapai target) meningkat dari tahun 2017 ke 2018 yaitu 0% menjadi 23,1%.

Dari data ini dapat di lihat ada kategori kinerja dengan angka yang semakin menurun menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal diatas, maka teknologi informasi dan kompetensi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penggunaan Teknologi informasi telah di lakukan secara menyeluruh pada semua aspek kehidupan. Perkembangan teknologi pada saat ini terjadi secara cepat, hal itu di tandai dengan semakin canggihnya peralatan sarana dan prasaran yang mendukung setiap kegiatan dalam memenuhi kebutuhan manusia. Begitu pula perkembangan teknologi informasi, berbagai akses serasa lebih mudah dan cepat. Pengukuran kinerja pegawai di gunakan untuk penelitian keberhasilan atau kegagalan kegiatan sesuai dengan saran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan Teknologi dan kompetensi karyawan harus terus dilakukan agar karyawan dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia di lingkup Pt. Hadji Kalla cabang Urip Sumoharjo Makassar. Pengembangan teknologi dan kompetensi karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya. Rangsangan ini dapat berupa penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Pihak lain ini diantaranya adalah pimpinan dalam unit organisasi, teman sejawat, bawahan dan atau masyarakat luas. Pada dasarnya penghargaan dan atau pengakuan itu pasti menyenangkan bagi setiap orang. Penghargaan dan pengakuan itu menyenangkan karena pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut selain sukses melaksanakannya dan juga memperoleh pengakuan dan terpenuhi kebutuhan hidupnya.

Disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh karyawan di bengkel Pt. Hadji Kalla cabang Urip Sumoharjo Makassar saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan perusahaan untuk terus memperkuat kualitas karyawannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui peningkatan teknologi

dan kompetensi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih ada sebagian dari karyawan yang di bengkel Pt. Hadji Kalla cabang Urip Sumoharjo Makassar sampai saat ini belum menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, cara yang ditempuh oleh pengambil kebijakan di bengkel Pt. Hadji Kalla cabang Urip Sumoharjo Makassar diantaranya adalah dengan meningkatkan teknologi informasi dan meningkatkan kompetensi karawan.

TINJAUAN TEORI DAN KOSEP

Teknologi Informasi

Pengertian Teknologi Informasi

Era globalisasi membawa perubahan di setiap elemen kehidupan manusia. Perubahan yang sangat mendasar dapat dilihat dari pemanfaatan Teknologi Informasi (TI). Penggunaan teknologi informasi yang canggih pada suatu organisasi diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Definisi dari Teknologi Informasi (TI) adalah sebagai berikut. Menurut Rintho (2018:3) pengertian teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Definisi teknologi informasi menurut Tata Sutabri (2014:3) adalah sebagai berikut: "Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan".

Kompetensi

Pengertian kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan

Kinerja Karyawan

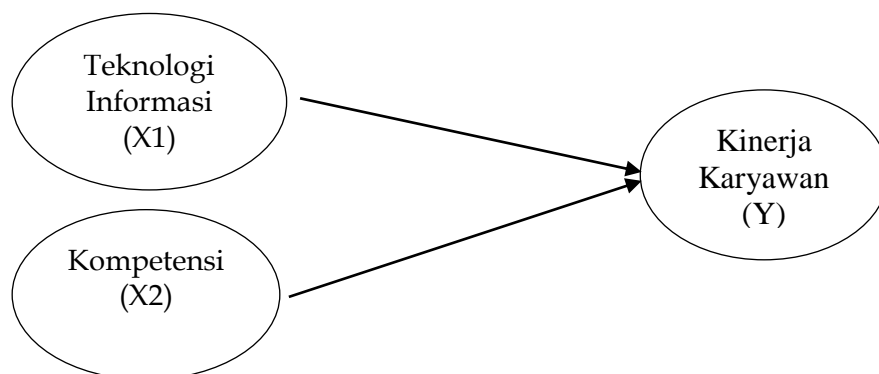
Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Untuk lebih jelasnya keterkaitan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikemukakan kedalam gambar kerangka konseptual yang dapat dilihat melalui gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dalam kaitannya dengan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bengkel Pt.Hadji Kalla Cabang urip Sumoharjo Makassar.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data

Adapun metode yang digunakan ini adalah kualitatif dan kuantitatif

- a. Data kuantitaif, yaitu data berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah karyawan, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan.

Sumber data

Yang dimaksud degan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh 3dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti.
- b. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen

Populasi dan Sampel .

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan bengkel PT. hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin sebanyak 105 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014: 116). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai perencanaan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan rumus:

n = Besarnya Sampel

N = Jumlah Populasi 105 Orang karyawan

D = Besarnya penyimpanan yang masih dapat diterima, umumnya dipakai 5% atau 0,05.

Dari hasil perhitungan besarnya sampel (n):

$$N = \frac{105}{1 + 105 (0,05)^2}$$

= 83,16 atau dibulatkan 83 sampel

Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 83 orang sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena merupakan tujuan utama dari penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data ;

1. Kuesioner/ Angket

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan dengan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

2. Observasi

Digunakan untuk mengamati suasana. Ditujukan kepada hubungan fungsional dan social. Observasi dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu ; tahapan deskriptif dimana padan tahapan ini penliti melakukan penjelajahan umum atau menyeluruh melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, dirasa dan didengar. Oleh karena itu hasil dari observasi disimpulkan dalam keadaan yang belum rata. Kedua, observasi terfokus dimana tahap ini peneliti melakukan observasi yang dipersempit untuk difokuskan pada aspek tertentu, ketiga yaitu observasi terseleksi, dimana tahap ini peneliti menguraikan focus yang ditemukan sehingga data lebih terperinci.

3. Studi Literatur

Yaitu informasi yang didapat dari buku-buku catatan dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan:

1. Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar.

2. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan sebagai alat mengukur sah atau validnya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menggunakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menggunakan korelasi bivariate. Menurut [Sugiyono \(2004:271\)](#), corrected item total correlation merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika r-hitung > nilai kritis -tabel product moment maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative secara konsisten, maka alat ukur tersebut reliable, artinya, suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut [Sugiyono\(2004:273\)](#) uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien cronbach's Alpha dengan mensyaratkan suatu instrument yang reliable jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha diatas 0,6.

Pengujian Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

[Sugiyono \(2004:10\)](#) dalam melakukan uji regresi disyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Histogram dan Uji normal P Plot.

- b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual yang disebut homokedastisitas.

Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan > 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan <0,05, maka terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matrikskolerasi variabel bebas. Keberadaan multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors). Atau nilai toleransinya.

Keberadaan multikolinieritas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau ecar kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya < 0,1. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 atau secara kebalikannya nilai toleransinya < 0,, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat di toleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Analisis Regresi Berganda

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi dan kompetensi kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar dengan rumus kemukakan oleh [Kuncoro \(2011:110\)](#) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- b1 -b2 = Koefisien regresi
- b0 = Konstanta
- e = Standar error
- X1 = Teknologi Informasi
- X2 = Kompetensi

Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R2)

Pada model regresi linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2). Jika (R2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R2) makin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel tidak terikat terhadap variable terikat.

b. Uji Parsil (Uji-t)

Menurut Kuncoro (201:105) uji statistic 1 menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

- a) H0 : bi = 0, maka Xi tidak berpengaruh terhadap Y
- b) H1 : bi ≠ 0, maka Xi berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecemasan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki kolerasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10 Hasil uji validitas instrument penelitian PT. Hadji Kalla cabang urip sumoharjo Makassar.

Variabel	Item	Koefisien Kolerasi		
		(r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,794	0,220	Valid
	2	0,747	0,220	Valid
	3	0,829	0,220	Valid
	4	0,688	0,220	Valid
	5	0,773	0,220	Valid
	6	0,752	0,220	Valid
Teknologi Informasi	1	0,837	0,220	Valid
	2	0,876	0,220	Valid
	3	0,839	0,220	Valid
	4	0,691	0,220	Valid
Kompetensi (X ₂)	1	0,744	0,220	Valid
	2	0,703	0,220	Valid
	3	0,724	0,220	Valid
	4	0,793	0,220	Valid
	5	0,725	0,220	Valid
	6	0,734	0,220	Valid

Sumber: hasil Analisis, tahun 2022

Hasil uji validitas instrument dari variabel kompetensi di peroleh nilai Corrected item total correlation (r hitung) antara 0,691-0,724 atau r hitung $>$ r tabel 0,220. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang dituntunkan oleh instrument pengukuran. Instrument dikatakan reliable apabila dipergunakan beberapakali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik ang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan cronbach’salpha yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua taua beberapa belahan. Apabila r-hitung > r-tabel, maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliable untuk digunakan sebagai input dalam proses menganalisis data guna menguji hipotesi penelitian.

Adapun hasil uji reliabilitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel.11

Tabel 11 hasil uji reliabilitas instrument penelitian

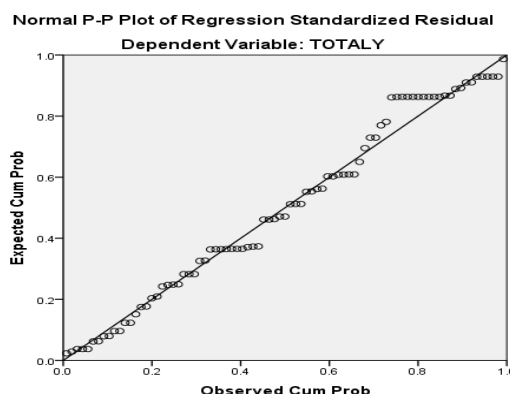
Variabel	Item	Koefisien Kolerasi		
		(r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,961	0,220	Reliabel
	2	0,962	0,220	Reliabel
	3	0,960	0,220	Reliabel
	4	0,962	0,220	Reliabel
	5	0,961	0,220	Reliabel
	6	0,962	0,220	Reliabel
Teknologi Informasi	1	0,960	0,220	Reliabel
	2	0,960	0,220	Reliabel
	3	0,960	0,220	Reliabel
	4	0,960	0,220	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	1	0,962	0,220	Reliabel
	2	0,961	0,220	Reliabel
	3	0,962	0,220	Reliabel
	4	0,962	0,220	Reliabel
	5	0,962	0,220	Reliabel
	6	0,961	0,220	Reliabel

Sumber: hasil Analisis Tahun 2022

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu melakukan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Suatu regresi apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian grafis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan, 2022

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau akan sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif atau akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Keberadaan multikolinearitas suatu regresi dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya. Keberadaan multikolinearitas tersebut dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau dengan melihat nilai toleransinya < 0.1 .

Adapun hasil uji multikolinearitas pada regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 Hasil pengujian multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TOTALX1 (Teknologi Informasi)	0,875	1.143
TOTALX2 (Kompetensi)	0,875	1.143

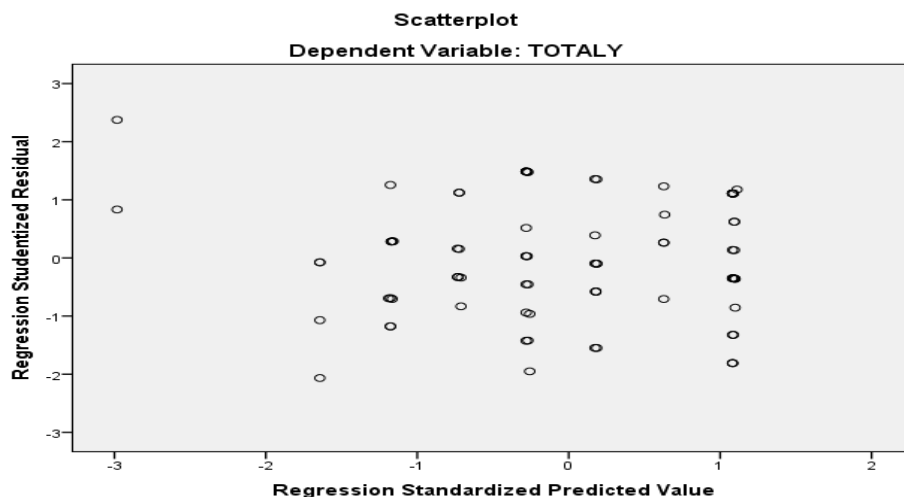
Sumber; Hasil Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya $> 0,1$. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dalam hal ini teknologi informasi dan kompetensi dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji yang sangat penting dilakukan adalah keberadaan varian dari data tersebut atau disebut uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter bias sehingga akan menyebabkan kesalahan didalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas. Melalui program SPSS, uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul terdapat pola tertentu antar keduanya seperti pola bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur. Homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Adapun hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 3.



Sumber: Hasil analisis, 2022

Gambar 3 Hasil uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar diantara titik nol tersebut secara teratur. Ini dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas melainkan adanya homokedastisitas sehingga tidak menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang di estimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis, pengaruh variabel teknologi informasi dan kompetensi kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2), pengujian secara simultan dengan menggunakan uji_F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar, maka digunakan koefisien determinasi (R²). Perolehan nilai R² dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13 Hasil Pengujian koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.269 ^a	.072	.049	2.086

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil Analisis Data, 2022

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 13, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0.072. angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa kontribusi variabel teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla cabang urip sumoharjo Makassar adalah sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian secara simultan atau serempak menunjukkan variabel teknologi informasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Adapun hasil pengujian secara simultan (uji F) dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14 hasil pengujian secara simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.144	2	13.572	3.119	.000 ^b
Residual	348.085	80	4.351		
Total	375.229	82			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Hasil analisis Data, 2022

Pada Tabel 14 menunjukkan bahwa hasil uji anova (Analysis of Variant) atau uji F dalam penelitian diperoleh nilai F-hitung 3.119 > nilai F-tabel 2,72 (df₁=2; df₂=80; df₃=82; $\alpha = 0,05$) atau nilai probabilitasnya 0.000 < nilai α 0,05. Dengan demikian, nilai F hitung > F tabel atau 3.119 > 2,72, yang berarti variabel bebas (X) signifikan terhadap dependen (Y). Nilai signifikan (kolom sig) diperoleh sig = 000b lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, sejalan dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla cabang urip sumoharjo Makassar.

3. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel teknologi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip sumoharjo Makassar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15 Hasil pengujian secara parsial Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.305	.270		1.130	.262
Teknologi Informasi	.337	.066	.427	5.123	.000
Kompetensi	.335	.069	.332	4.332	.000

Dependent Variable: TOTALY

Sumber : data primer setelah diolah, 2022

Selanjutnya pada tabel diatas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = 0,305 + 0,337 X_1 + 0,335 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Konstanta (bo) sebesar 0,090 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel teknologi informasi dan kompetensi, maka kinerja karyawan akan konstan atau tetap jika dianggkakan adalah 0,090.
2. Koefisien regresi teknologi informasi (b1) sebesar 0,337, yang menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Hal ini berarti semakin baik teknologi informasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,427 atau 42,7 %.
3. Koefisien regresi kompetensi (b2) sebesar 0,335, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Hal ini berarti semakin baik kompetensi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,332 atau 33,2 %.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas yang berpengaruh signifikan, ternyata variabel teknologi informasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Karena diperoleh beta atau standardized coefficient yang lebih besar dari variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel teknologi informasi dan kompetensi secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Dari

kedua variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut ternyata variabel teknologi informasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Makassar.

1. Pengaruh Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan kritina nugi keran (2012, indra dwi cahya 2015) yang membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi perlu dipertimbangkan dalam penyusunan kebijakan yang terkait dengan kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan pada bengkel PT.hadji Kalla cabang urip sumoharjo Makassar dimasa yang akan datang.

Simpulan

Dari hasil penelitian tersebut diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa :

1. Dalam pengujian hipotesis membuktikan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bengkel PT.Hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bengkel PT. hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan teknologi informasi dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada pada bengkel PT. hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bengkel PT. hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar. Dapat di jelaskan bahwa apabila dengan adanya peningkatan kompetensi karyawan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada bengkel PT.hadji kalla cabang urip sumoharjo Makassar.

Saran

Untukmeningkatkan teknologi dan kompetensi pada para karyawan sebaiknya karyawan tidak hanya diberikan pelatihan tetapi juga melalui pendidikan formal. Sebab pelatihan hanya meningkatkan keahlian secara teknis saja sedangkan pendidikan formal dapat meningkatkan kemampuan manajerial dan konsptual serta didalam penempatan dan promosi seharusnya variabel teknologi informasi dan kompetensi dijadikan sebagai pertimbangan paling utama agar kinerja organisasi lebih optimal dan cita-cita organisasi yang di gariskan dalam visi dan misi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Rdn, Cetakan ke 17. Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suyadi, Prawirosentono, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Saddhono, Kundharu - Slamet, ST. Y. 2014. Meningkatkan Keterampilan Berbahasa Indonesia (Teori dan Aplikasi). Bandung: Karya Putra Darwati.
- Tata Sutabri, 2014, Analisis Sistem Informasi, ANDI, Yokyakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widya, Puspita, (2004). Aplikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Zainun, Buchori, (2000). Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.