

# Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT . PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Sri Rezky Amalya<sup>1</sup>, Muh Syafii A Basalamah<sup>2\*</sup>, Masruhi Kamidin<sup>3</sup>, Moh Zulkifli Murfat<sup>4</sup>,  
Rezky Ratnasari Taufan<sup>5</sup>

[reskyamalyah998@gmail.com](mailto:reskyamalyah998@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadsyafii.basalamah@umi.ac.id](mailto:muhammadsyafii.basalamah@umi.ac.id)<sup>2\*</sup>,  
[masruhi.kamidin@umi.ac.id](mailto:masruhi.kamidin@umi.ac.id)<sup>3</sup>, [mohzulkifli.murfat@umi.ac.id](mailto:mohzulkifli.murfat@umi.ac.id)<sup>4</sup>, [rezkyratnasari@umi.ac.id](mailto:rezkyratnasari@umi.ac.id)<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia  
<sup>2\*,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja pada perusahaan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Responden penelitian berjumlah 80 orang yang dipilih menggunakan teknik penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan pengisian kuisisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Semakin baik penggunaan teknologi yang ada dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan memiliki dampak yang besar. Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Semakin baik produktivitas kerja yang ada dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan memiliki dampak yang besar.

**Kata Kunci:** Penggunaan Teknologi, Produktivitas Kerja, Kinerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2008). Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2009). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan (Handoko, 2003) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

(Iskandar Alisyahbana, 1980) berpendapat Teknologi adalah cara melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan manusia dengan bantuan akal dan alat, sehingga seakan-

akan memperpanjang, memperkuat atau membuat lebih ampuh anggota tubuh, pancaindra dan otak manusia. (Miarso, 2007) mengatakan bahwa teknologi adalah keseluruhan dari metode yang secara rasional mengarah dan memiliki ciri – ciri efisiensi dalam setiap bidang kegiatan manusia. Menurut (Nasibit, 2002) mengatakan bahwa teknologi adalah sebuah benda dan juga sekaligus obyek berikut bahan dan wujud yang berbeda dibandingkan dengan manusia biasa. Adapun produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas, lebih baik, dengan usaha yang sama. Hal demikian bahwa produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan, menurut (Anoraga, 2009). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2009). Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2003).

Ditengah perubahan dunia yang semakin cepat, PLN dituntut selalu di depan, selangkah lebih maju, baik itu dari segi perkembangan teknologi, kualitas pelayanan dan berkomitmen melakukan pengembangan model bisnis secara berkelanjutan. Sumber data primer mengungkapkan "Bagi kami tantangan global ini bukan merupakan suatu ancaman melainkan peluang bagi PLN untuk terus beradaptasi dengan melakukan berbagai strategi keberlanjutan yaitu dengan mengembangkan kualitas pelayanan dan produk, meningkatkan kompetensi SDM, maupun aspek penting lainnya demi mewujudkan pelayanan bertaraf kelas dunia, yang tentunya mempengaruhi kinerja keberlanjutan". Data pencapaian kinerja PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan perkembangan pendapatan pada tahun 2016 sebesar Rp.214.139.82, dengan jumlah pelanggan 5,09%, kenaikan kapasitas terpasang sebesar 39,786 MW, dan perkembangan energi produksinya sebesar 248.610.52 GWH. Kemudian perkembangan pendapatan pada tahun 2017 sebesar Rp.246.586.86, dengan jumlah pelanggan 5,89% kenaikan kapasitas terpasang sebesar 39,652 MW, dan perkembangan energi produksinya sebesar 254.659,78 GWH. Pada tahun perkembangan pendapatan pada tahun 2018 sebesar Rp.263.477.55, dengan jumlah pelanggan 5,65% kenaikan kapasitas terpasang sebesar 41,696 MW, dan perkembangan energi produksinya sebesar 267.085.38 GWH. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tahun 2016 mengalami penurunan jumlah pelanggan dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan jumlah pelanggan dan pada 2018 mengalami penurunan jumlah pelanggan, tetapi pada perkembangan pendapatan, perkembangan kapasitas terpasang dan perkembangan energi produksi terus mengalami peningkatan dan dapat disimpulkan bahwa peningkatan yang dicapai oleh perusahaan dipengaruhi kinerja berdasarkan tingkat produktivitas kerja dan penggunaan teknologi pelanggan.

Penelitian empiris yang dilakukan (Ririn Wiseliner, 2013) mengungkapkan hasil yaitu Penggunaan Teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Auto-*raya-Track Astra Rent A car* Cabang Pekanbaru. (Yadnyana, 2017) meneliti tentang pengaruh efektivitas SIA dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi. Hasil analisis adalah tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. (Bakdiyanto, 2020) meneliti tentang pengaruh produktivitas kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Agung Bersinar Motor (Mocas) Klaten. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena penggunaan teknologi dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan, salah satu teknologi yang harus dimiliki perusahaan adalah HRIS (*Human Resource Information System*). Teknologi berupa software ini dapat membantu meningkatkan produktivitas tim HR perusahaan, melalui tim

HR akan lebih mudah mengelola karyawan terutama untuk urusan pengelolaan Absensi, Payroll, Cuti, dan Kebutuhan Administrasi karyawan lainnya. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Penggunaan teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar selatan

H2 : Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero)UP3 Makassar selatan

## Metode Analisis

Penelitian dilakukan di kantor PT.PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan Jl. Letjen Hertasning No.99 Kota makassar dengan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama 2 bulan yaitu terhitung bulan Desember 2020 s.d Januari 2021. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan Teknik pengumpulan data melalui kuisiner yang diberikan pada pegawai di Kantor PT. PLN (Persero)UP3 Makassar Selatan dengan menggunakan analisis data melalui software SPSS untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel yang diteliti dengan hipotesis. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 pegawai yang dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, dan menggunakan uji validitas dan reabilitas data dalam menguji keabsahan data.

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

$b_1 - b_2$  = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Standar error

$X_1$  = Penggunaan Teknologi

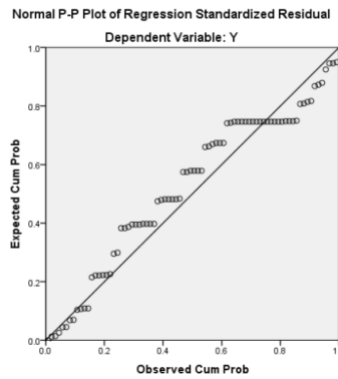
$X_2$  = Produktivitas Kerja

## Hasil dan Pembahasan

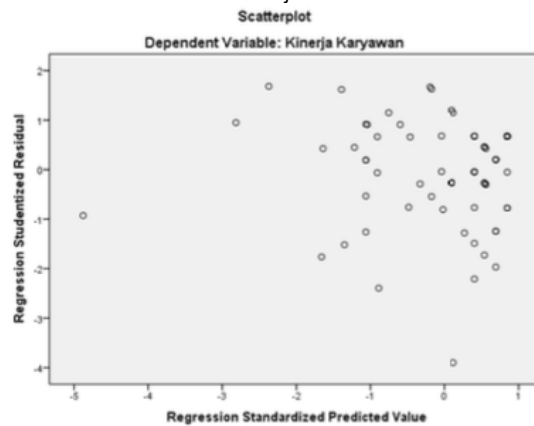
### Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang berhasil dikumpulkan akan diolah menggunakan alat SPSS. Langkah awal analisis yang dilakukan adalah menguji kualitas data untuk menilai keakuratan dan kelayakan data penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas.

**Uji normalitas** data bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan normalitas data penelitian adalah dengan melihat penyebaran data disekitar garis diagonal dan jika mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Singgih Santoso, 2000). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual yang satu ke pengamatan yang lain. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Gambar 1 Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS (2021)

Tabel 1 Uji Multikolinieritas

Model	Variabel (Constant)	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penggunaan Teknologi (X1)	.528	1.896
2	Produktivitas Kerja (X2)	.528	1.896

Sumber : Data olahan SPSS (2021)

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier

Variabel	Koefisien Regresi		T <sub>hitung</sub>	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	2.396	1.404	1.706	.092
Penggunaan Teknologi (X1)	.351	.130	2.691	.009
Produktivitas Kerja (X2)	.657	.078	8.468	.000
Nilai R	.855			
Nilai R <sup>2</sup>	.731			
T tabel	2,0003			

Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,396 + 0,351 X_1 + 0,657 X_2$$

Nilai Konstanta = 2,396 Jika variabel Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 2,396. Koefisien Penggunaan Teknologi (X1) Nilai koefisien menunjukan angka sebesar 0,351. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Penggunaan Teknologi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,351. Koefisien Produktivitas Kerja (X2), dengan Nilai koefisien Produktivitas Kerja menunjukan angka sebesar 0,351. Menyatakan bahwa apabila

terjadi kenaikan 1 skor untuk Produktivitas Kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,657. Koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,855 Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X1 dan X2 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,855, hal ini menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi (X1) dan Produktivitas Kerja (X2) secara simultan mempunyai hubungan terhadap pegawai kantor PT. PLN (Persero)UP3 Makassar Selatan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) Kantor PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebesar 0,731 atau (73,1%) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil Penelitian ini mengambil sample sebanyak 80 sampel dari kuisoner yang disebar, yang terdiri dari 51 orang responden laki - laki dan 29 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki. Dari hasil penelitian diketahui data deskriptif responden dalam penilaian variabel Penggunaan tetknologi diketahui dari rata-rata indikator perangkat 4,36, pengolahan data 4,53 dan perawatan 4,5 dengan nilai total rata-rata adalah 4,46. Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan (Suyanto, 2005 ) mendefenisikan teknologi infomasi merupakan kombinasi teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) untuk mengolah dan menyimpan informasi dengan teknologi komunikasi untuk melakukan transmisi informasi. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ririn wiseliner,2013) melakukan penelitian tentang pengaruh penerapan dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bakdiyanto, 2020) meneliti tentang pengaruh produktivitas kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Produktivitas kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Agung Bersinar Motor (Mocas) Klaten. Pengaruh variabel bebas (penggunaan teknologi dan produktivitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) bersifat positif yang artinya setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai R Square pada hasil uji koefisien determinasi Simultan diperoleh hasil 0,731. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable penggunaan teknologi, dan produktivitas kerja 73,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain sebesar 26,9% yang tidak diteliti.

## Simpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. PLN (Persero)UP3 Makassar Selatan. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Penggunaan teknologi berpengaruh signifikan terhap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Artinya semakin baik Penggunaan teknologi yang terdapat dalam kinerja karyawan. Maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam penggunaan teknologi maka akan mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Variabel Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Itu artinya semakin baik Semakin baik produktivitas kerja yang ada dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan memiliki dampak yang besar. Terhadap hasil yang telah diperoleh, beberapa saran yang diharapkan untuk memaksimalkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, maka keseluruhan variabel dapat dipergunakan sebagai upaya-upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja yang telah diterapkan pimpinan maupun instansi pada

PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan agar dipertahankan dan jika dimungkinkan ditingkatkan dengan memberi Evaluasi secara berkala dan open terhadap masukan bagi karyawan dan menciptakan lingkungan yang positif sehingga pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat meningkat yang ini tentunya berimplikasi terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Bagi peneliti selanjutnya dapat membahas faktor – faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenanda Media Group, Jakarta.
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. Cogito Smart Journal, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, 2012. Pengantar Ekonomi Perusahaan. Penerbit: Ghalia Medan, Jakarta, Yogyakarta, Tahun 1975.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah li. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 75.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. 2016. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). 39(2), 169–175.
- Purwitasari Putri Eka. (2010). Produktivitas Kerja Ditinjau..., Eka Putri Purwitasari, Fakultas Psikologi, UMP, 2017 11. 1997, 11–34.
- Retno Ummi Purwanti. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar. Revista Brasileira de Ergonomia, 9(2), 10.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). 濟無No Title No Title. Journal of Chemical Information and Modeling, 01(01), 1689–1699.
- Sedarmayanti. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Edisi Revisi, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. (Savira & Suharsono, 2013)
- Purwitasari Putri Eka. (2010). Produktivitas Kerja Ditinjau..., Eka Putri Purwitasari, Fakultas Psikologi, UMP, 2017 11. 1997, 11–34.
- Yadnyana, I. K. (2017). Pengaruh Efektivitas Sia Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi, 19(3), 2175–2204.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63.