

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

MUHAMMAD FAHRUL ROZI SAGALA

NPM: 1605160601

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2022**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FAHRUL ROZI SAGALA
NPM : 1605160601
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN
Dinyatakan (B/A) Lulus Predisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

PENGUJI I

PENGUJI II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M)

Pembimbing

UMSU
DE. PATAH PASARIBU, SE., M.Si

Panitia Ujian

Unggul | Ketua

Terpercaya | Sekretaris

(H. JANURI, SE., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

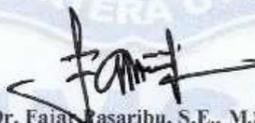
Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : MUHAMMAD FAHRUL ROZI SAGALA
N.P.M : 1605160601
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2022

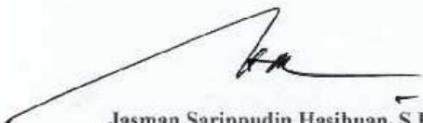
Pembimbing Skripsi


Dr. Fajar Nasaribu, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Jasman Sarippudin Hasibuan, S.E., M.Si.


H. Juhari, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD FAHRUL ROZI SAGALA
N.P.M : 1605160601
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/3 ²¹	- Latar belakang Harap lebih jelas lagi dan sesuai dengan Variabel yang diteliti.		
	- Harap menggunakan teori-teori yg terbaru Minimal 10 tahun terakhir.		
	- Penelitian terdahulu Harap dirangkai dan dirumuskan		
16/3 ²¹	- Kerangka Konseptual Harap lebih diperjelas Arahnya		
	- Harap dibuat Operational Variabel.		
	- Populasi dan Sampel Harap jelas siapa yg menjadi Sampelnya.		
22/9 ²¹	- Hasil Penelitian Harap dibuat lebih jelas dan lebih terinci lagi pembahasannya		
	- Kesimpulan Harap singkat dan padat		
30/9 ²¹	- Acc. Maju Sidang Tesis		

Medan, September 2021

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.

ABSTRAK

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Muhammad Fahrul Rozi Sagala

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: fahrulrozisagala4@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 695 dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 87 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan PT. Perkebunan III (Persero) Medan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software Statistical Package Social for Sciences* (SPSS 22). Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hasil penelitian secara parsial, menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan III (Persero) Medan, hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata kunci: teknologi informasi, kompetensi, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Muhammad Fahrul Rozi Sagala

Manegement Study Program of the Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah North Sumatera

Email: fahrulrozisagala4@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of information technology on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, to determine and analyze the influence of competence on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, to determine and analyze the influence of information technology and competence on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. This research is included in the category of associative research using a quantitative approach. The population of this study amounted to 695 and the number of samples in this study were 87 respondents based on the results of calculations using the slovin formula. Data collection techniques using questionnaires or questionnaires distributed to employees of PT. Perkebunan III (Persero) Medan. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, F test and coefficient of determination (R square). Data processing in this study used the Statistical Package Social for Sciences (SPSS 22) software. The results of the research partially show that information technology has a significant effect on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, the results of the research partially show that competence has no significant effect on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, the results of research simultaneously, prove that information technology and competence have a significant effect on employee performance of PT. Nusantara III Plantation (Persero) Medan.

Keywords: information technology, competence, employee performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat menyelesaikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan penulisan berikutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

Berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu skripsi ini baik secara materil dan moral.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi skripsi

yang bertujuan untuk kesempurnaan laporan ini, diantaranya:

1. Teristimewa kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Edy Syaputra Sagala dan Ibunda Rita Ani Damanik serta seluruh keluarga terimakasih atas segala daya dan upaya telah membesarkan, mendidik, serta memberikan dukungan dan doa' nya sehingga penulis dapat menempuh pendidikan dibangku perkuliahan dan dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin. Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membimbing dan memberikan arahan pada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen, serta Staf Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak mengajarkan penulis selama dan memberikan informasi akademik selama masa perkuliahan.
10. Bapak Aefri Tanto, selaku staf bagian umum yang telah berkenan memberi izin untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
11. Karyawan Bagian Operasional Sumber Daya Manusia dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberi data dan keterangan yang di butuhkan penulis.
12. Kakak dan abang saya Ismi, Febri, Taufik serta keponakan saya Alvino yang menjadi penyemangat serta memberikan dukungan kepada penulis.
13. Sahabat-sahabat penulis Choi, Sperbo, Tondi, Jijek, Kecil, Apid, Bocor, Pakli yang telah memberi dukungan untuk penulis.
14. Kepada Pamungkas, Feast, Neck Deep, Oslo Ibrahim, Paramore, Biru Baru, Barasuara, Efek Rumah Kaca dan yang lainnya untuk lagunya yang menjadi teman sekaligus penyemangat bagi penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan pembaca sekalian. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, *Amin Ya Rabbal'alamin*.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2022

Penulis

Muhammad Fahrul Rozi Sagala
1605160601

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTARA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Teknologi Informasi	14
2.1.2.1 Pengertian Teknologi Informasi.....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Teknologi Informasi	15
2.1.2.3 Indikator-indikator Teknologi Informasi	16
2.1.2.4 Fungsi dan Tujuan Teknologi Infomasi.....	18
2.1.3 Kompetensi	20
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	20
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	21
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	21

2.1.3.4 Indikator Kompetensi.....	24
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan....	25
2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.3 Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.2 Pembahasan.....	67
BAB 5 PENUTUP.....	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi	31
Tabel 3.3 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	32
Tabel 3.4 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	33
Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Teknologi Informasi (X1)	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X2).....	37
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	38
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.1 Skala Likert	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	48
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Teknologi Informasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	49
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	52
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	55
Tabel 4.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.10 Uji t	64

Tabel 4.11 Uji F	65
Tabel 4.12 Uji Koefesien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot Standardized	60
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam setiap kegiatan di suatu perusahaan. Tanpa adanya peran karyawan walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena karyawan merupakan faktor penting penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan yang ada. Dalam perusahaan karyawan menjalankan kegiatan untuk merencanakan, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor dalam setiap perusahaan. Untuk memberikan kemudahan dalam pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang baik sangatlah dibutuhkan.

Sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi, serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan–keputusan yang akan dihasilkan untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan dan organisasi adalah serangkaian yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk karyawan dan organisasi.

Pengolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan

dimana karyawan harus selalu diperhatikan kebutuhan dan tuntutannya agar mampu memicu kinerja yang baik dari setiap karyawan. Untuk menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan, maka sangat layak setiap karyawan diberikan perhatian yang lebih dari organisasi atau perusahaan. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik jika ia diperhatikan atau dihargai oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Adapun menurut (Rakhmansyah et al., 2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang diperoleh berdasarkan standar kerja karyawan dalam periode tertentu. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu kinerja ialah sasaran penting yang ingin dicapai oleh setiap karyawan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya salah satunya adalah teknologi informasi. Berbuhungan dengan teknologi informasi, dalam suatu organisasi sebagian besar teknologi informasi bertujuan untuk dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja individual (Rahmawati, 2008). Di jaman yang semakin maju ini teknologi informasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan dan jalannya keberhasilan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi pemanfaatan teknologi

informasi yang optimal sangatlah penting dengan memanfaatkannya secara positif teknologi informasi dapat menjadi pendukung dalam tercapainya tujuan organisasi.

Teknologi informasi merupakan jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis yang berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi dalam aktivitas bisnis sehari-hari dengan cepat (Athoillah, 2018). Dalam penerapannya, teknologi informasi harus juga didukung dengan kompetensi karyawan yang kompeten dalam penggunaannya agar teknologi informasi dapat berjalan dengan optimal. Dikarenakan dalam pengoperasiannya teknologi informasi digunakan oleh sumber daya manusia, dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan kompetensi karyawan dalam menggunakan teknologi informasi tersebut (Athoillah, 2018).

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti sebelumnya menemukan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan (Nugroho, 2016), mengemukakan bahwa apabila teknologi informasi dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti, bekerja lebih cepat, kinerja menjadi lebih baik, pekerjaan menjadi lebih efektif, dan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah. Kajian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh (Muzakki et al., 2016) juga membuat kesimpulan yang menyatakan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengoptimalan teknologi informasi, kemampuan dan pengetahuan karyawan sangat dibutuhkan organisasi untuk mendukung setiap pekerjaan atau

tugas agar berjalan dengan lancar. Upaya mendukung terciptanya kinerja karyawan yang maksimal dan sesuai dengan target perusahaan, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi didalam perusahaan (Witara & Akmawati, 2020).

Disamping teknologi informasi, banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Berhubungan dengan kompetensi, dalam pandangan (Pangabea, 2013) bahwa kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Sedangkan menurut (Sriwidodo & Haryanto, 2010) kompetensi ialah kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan kompetensi yang memadai maka pekerjaan akan mudah diselesaikan dengan standar yang ditetapkan. Dari penjelasan di atas maka dapat dilihat, jika karyawan memiliki kompetensi yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya maka akan berdampak baik kepada organisasi maupun kepada karyawan itu sendiri untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hubungan kompetensi dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seorang karyawan (Purwoko, 2020).

Kajian penelitian terdahulu yang dilakukan (Shaputra & Hendriani, 2015) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Sriwidodo & Haryanto, 2010) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara professional demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan survey pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terdapat beberapa permasalahan objek yang akan diteliti, diantaranya adalah teknologi informasi. Teknologi yang terdapat di perusahaan tersebut masih kurang canggih, perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) maupun jaringan masih menggunakan seri lama, alhasil kemampuan teknologi informasi perusahaan tersebut kurang efektif dari perusahaan lain yang selalu mementingkan perkembangan teknologi informasi. Dikarenakan hampir semua kegiatan perusahaan menggunakan teknologi informasi atau komputer, maka sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan perkembangan teknologi informasi di zaman sekarang ini yang setiap kegiatan organisasi atau perusahaannya menggunakan teknologi informasi dan agar tidak tertinggal dari perusahaan lain yang selalu mementingkan perkembangan teknologi informasi pada perusahaannya. Teknologi informasi adalah faktor penting untuk meningkatkan produktivitas yang efisien dan efektif untuk menciptakan kinerja yang baik pada organisasi atau perusahaan. Dari fenomena yang dilihat bahwa masih kurang optimalnya penggunaan teknologi informasi dikarenakan masih adanya seseorang yang mengantar surat antar satu divisi ke divisi lainnya di perusahaan.

Adapun masalah yang terkait dengan kompetensi karyawan yang terlihat di perusahaan ialah masih adanya karyawan yang meminta bantuan kepada karyawan lain dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas, yang dimana kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi atas keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas. Selain itu juga terlihat adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaan atau tugas di perusahaan. Hal tersebut tentu diakibatkan karena masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh beberapa karyawan.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tentu menjadi perhatian bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah teknologi informasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk meneliti secara mendalam tentang Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Teknologi informasi yang ada pada perusahaan masih terkesan kurang canggih sehingga kurang mampu mendukung pekerjaan karyawan.
2. Teknologi informasi berfungsi untuk memudahkan pemrosesan data atau penyampaian informasi, tetapi terlihat adanya seseorang yang mengantar surat antar divisi di perusahaan secara manual.
3. Kompetensi karyawan yang dimiliki karyawan masih kurang optimal, dilihat dari adanya karyawan yang meminta bantuan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Masih terlihat sumber daya manusia yang ada di perusahaan melakukan kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang telah diberikan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Identifikasi masalah yang terdapat dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat penganalisaan, maka peneliti membatasi ruang lingkup objek penelitian yang dilakukan hanya meliputi teknologi informasi, kompetensi dan kinerja. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap, tidak karyawan lain (honorar, outsourcing).

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ada rumusan masalah di atas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan juga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan. Serta

sebagai penambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa-mahasiswi kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Secara Praktis, untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi penelitian lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah kemampuan seorang dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Menurut (Herawati et al., 2016) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai atas tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Jufrizen, 2017) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan yang dibandingkan dengan standar, target/sasaran, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Hidayat & Taufiq, 2012) kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Sedangkan menurut (Amirullah, 2015) pada dasarnya kinerja merupakan hasil kuantitas yang dicapai oleh pegawai dari tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dilihat dari kualitas dan

kuantitas, serta sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah berikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain agar kinerja perusahaan dapat diakui mempunyai kinerja yang berkualitas, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam pandangan (Shaputra & Hendriani, 2015) kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, semakin tinggi tingkat kemampuan akan mempengaruhi kinerja itu sendiri. Kedua adalah faktor motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam atau luar pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana semakin tinggi motivasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Purwoko, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari beberapa faktor, salah satunya adalah teknologi informasi, dengan adanya teknologi informasi maka penyelenggaraan dan pelayanan akan semakin meningkat menuju upaya yang optimal. Kompetensi, diperlukan kompetensi yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik dari seorang karyawan, banyaknya kompetensi yang ada pada karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi maupun karyawan itu sendiri. Penempatan kerja, menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, yang diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut (Kasmir, 2018)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Adapun menurut (Fransiska & Tupti, 2020) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah komunikasi, jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan menimbulkan terjadinya *miss communication* yang akan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah beban kerja, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan dikarenakan kapasitas kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan, dan faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi, jika karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan maka hasil kerjanya juga akan meningkat.

2.1.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Untuk memperjelas dan mempermudah sebuah penulisan dibutuhkan indikator atau pengukuran dalam penelitian. Menurut (Yulihardi & Iskamto, 2018) indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas. Adapun menurut (Bangun, 2012) terdapat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut sesuatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, sesuatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
5. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2012) menyatakan bahwa terdapat empat indikator kinerja yaitu:

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

2.1.2 Teknologi Informasi

2.1.2.1 Pengertian Teknologi Informasi

Menurut (Muzakki et al., 2016) mengemukakan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk mendapatkan, menyimpan, menyusun dan memanipulasi data untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu. Informasi tersebut dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintah dalam mengambil sebuah keputusan. Sedangkan menurut (Athoillah, 2018) teknologi informasi adalah jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi untuk memproses data atau informasi penyampaian informasi.

Adapun menurut (Budhi, 2018) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu seseorang dalam bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi, dengan menggunakan teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Sedangkan menurut (Sutarman, 2012) teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer

Dalam pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk memproses data, menyimpan data, mengirimkan data, serta dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Teknologi Informasi

Menurut (Thompson, 1991) dalam (Rahmawati, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi terdapat 6 (enam) faktor yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Sosial
2. *Affect*
3. Kompleksitas
4. Kesesuaian Tugas
5. Konsekuensi Jangka Panjang
6. Kondisi Memfasilitasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi di atas didefinisikan sebagai berikut:

1. Faktor Sosial

Internalisasi individu dari referensi kelompok budaya subyektif dan mengkhuskan persetujuan antar pribadi bahwa individu telah berusaha dengan yang lain pada situasi sosial khusus.

2. Faktor *Affect*

Faktor affect dijelaskan sebagai perasaan gembira, kegirangan hati, kesenangan atau depresi, kemuakan, ketidaksenangan dan benci yang berhubungan dengan individu tertentu dalam pemanfaatan teknologi informasi.

3. Faktor Kompleksitas

Tingkat inovasi yang dirasakan seperti sukar secara relative untuk memahami dan menggunakan teknologi informasi.

4. Faktor Kesesuaian Tugas

Faktor ini berhubungan dengan sejauhmana kemampuan seseorang menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.

5. Faktor Konsekuensi Jangka Panjang

Didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang, seperti peningkatan fleksibilitas, merubah pekerjaan atau peningkatan kesempatan bagi pekerjaan yang lebih berarti.

6. Faktor Kondisi Memfasilitasi

Didefinisikan sebagai faktor obyektif diluar lingkungan yang memudahkan pemakai dalam bertindak/bekerja dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi.

Sedangkan menurut (Soekartawi, 2003) dalam (Suryadi, 2015) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Infrastruktur
2. Sumber Daya Manusia
3. Kebijakan
4. Finansial
5. Konten dan Aplikasi

2.1.2.3 Indikator-indikator Teknologi Informasi

Dalam penelitian ini ada beberapa indikator-indikator teknologi informasi. Adapun indikator teknologi informasi menurut (Jin, 2003) yaitu sebagai berikut:

1. Intensitas Pemanfaatan

Minat (*intention*) atau intensitas pemanfaatan yang tinggi terhadap penggunaan teknologi informasi akan menumbuhkan perilaku yang menunjang pemanfaatan teknologi informasi.

2. Frekuensi Pemanfaatan

Pengukuran penggunaan sesungguhnya (*actual use*) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan untuk berinteraksi dengan suatu teknologi dan besarnya frekuensi penggunaannya.

3. Jumlah Aplikasi atau Perangkat Lunak yang digunakan

Program yang secara khusus digunakan untuk mendukung aplikasi khusus untuk para pemakai seperti aplikasi untuk bisnis, aplikasi untuk pendidikan, aplikasi multimedia, dan aplikasi lainnya yang digunakan sesuai dengan bidangnya.

Menurut (Suyanto, 2005) adapun yang menjadi indikator teknologi informasi adalah:

1. Perangkat Keras Komputer (*Hardware*): Perangkat keras bagi sesuatu sistem informasi terdiri atas masukan dan keluaran. Sebagai unit menyimpan file dan sebagainya, peralatan, penyiapan data dan terminal masukan dan keluaran.
2. Perangkat Lunak Komputer (*Software*): Seperti sistem perangkat lunak yang dikembangkan guna mendukung pendistribusian data dan informasi seperti sistem pengoperasian. Dikembangkan juga beberapa metode dan aplikasi dan sistem yang berbasis komputer untuk memeneuhi kebutuhan pengguna. Contohnya: *e-commerce*, *DSS (Decision Support System)*, *e-banking*, *SAP*, dan sebagainya.

3. Jaringan dan Komunikasi: Jaringan dan komunikasi merupakan sebuah sistem yang mampu menghubungkan dan menggabungkan beberapa titik komunikasi menjadi satu kesatuan yang mampu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Berbagai macam cara digunakan untuk mempermudah dan menjaga kualitas hubungan melalui internet. Sejak saat itulah perkembangan alat-alat yang menyokong kemampuan jaringan untuk saling berhubungan berjalan dengan pesat.
4. Database: Wadah atau file yang berisikan program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan fisik dari proses penggunaan sistem.
5. Personalia Teknologi Informasi: Adanya operator komputer, analisis sistem, pembuat program, personalia penyiapan data, dan pemimpin sistem informasi.

2.1.2.4 Fungsi dan Tujuan Teknologi Infomasi

(Sutarman, 2012) mengemukakan 6 (enam) fungsi teknologi informasi, adalah sebagai berikut:

- “1. Menangkap (*Capture*)
2. Mengolah (*Processing*)
3. Menghasilkan (*Generating*)
4. Menyimpan (*Storage*)
5. Mencari kembali (*Retrival*)
6. Transmisi (*Transmission*)”

Penjelasan dari 6 (enam) fungsi teknologi informasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Menangkap (*Capture*)

Yaitu merupakan suatu proses penangkapan data yang akan menjadi data masukan.

2. Mengolah (*Processing*)

Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sistesis (penggabungan), segala bentuk data dan informasi.

3. Menghasilkan (*Generating*)

Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan, table, grafik, dan sebagainya.

4. Menyimpan (*Storage*)

Merekam atau menyimpan data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke *harddisk*, *tape*, *disket*, *compact disc (CD)*, dan sebagainya

5. Mencari kembali (*Retrival*)

Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari supplier yang sudah lunas, dan sebagainya.

6. Transmisi (*Transmission*)

Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari *user A* ke *user* lainnya, dan sebagainya.

Tujuan teknologi informasi dikemukakan oleh (Sutarman, 2012) yaitu sebagai berikut:

- “1. Memecahkan masalah
2. Membuka kreativitas
3. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.”

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi mempunyai peran yang sangat penting karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut (Sastra, 2017) kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam menciptakan kinerja yang baik saat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut pandangan (Pangabean, 2013) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Adapun menurut (Wibowo, 2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009) kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang mengemukakan kinerja unggul, peran, atau situasi tertentu yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang didasari oleh kemampuan intelektual maupun perilaku yang dapat menghasilkan kinerja baik dalam pekerjaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

(Rosmaini & Tanjung, 2019) mengatakan bahwa kompetensi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai tujuan dan manfaat yaitu, memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, memudahkan adaptasi, dan menyesuaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sedangkan menurut (Wibowo, 2010) kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatnya budaya organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Menurut (Wibowo, 2007) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian

5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi di atas adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan tentang dirinya maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atas dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi dikarenakan adanya rasa takut membuat salah, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi seseorang dalam kegiatan seperti, praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, proses organisasional dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Sidharta & Lusyana, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Kemampuan (*ability*)

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini ada beberapa indikator kompetensi. Adapun beberapa indikator kompetensi menurut (Hutapea & Nurianna, 2008) mengemukakan bahwa indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Kerja

Dari beberapa indikator diatas, didefenisikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan diperusahaan.

2. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Sikap kerja

Evaluasi positif atau negative yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2010) ada 5 (lima) indikator yang meliputi yaitu:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Beberapa indikator kompetensi di atas didefinisikan sebagai berikut:

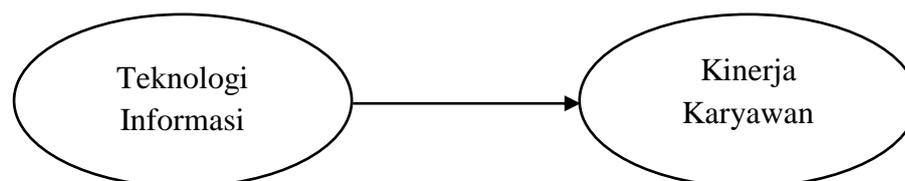
1. Motif, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat, fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri, sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan, informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan, kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Budhi, 2018) teknologi informasi didefinisikan sebagai seperangkat alat yang membantu seorang karyawan dalam bekerja dengan informasi dan melakukan tugas dengan pemrosesan informasi untuk menciptakan kinerja yang baik. Agar teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja, maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung (Rakhmansyah et al., 2014).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nugroho, 2016); (Athoillah, 2018); (Muzakki et al., 2016); (Fitriani, 2018) yang menyatakan ada pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

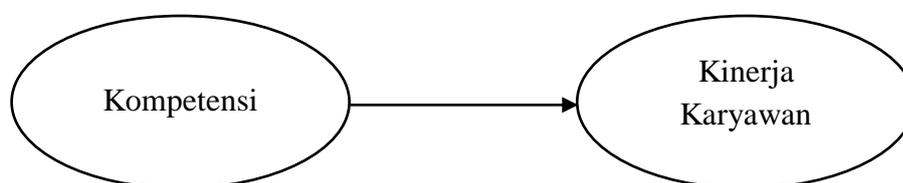


Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Shaputra & Hendriani, 2015) kompetensi karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Prayogi et al., 2019); (Irmayanti et al., 2020), (Faustyna, 2014), (Syahputra & Tanjung, 2020), (Hasibuan & Khair, 2021), (Tanjung & Lubis, 2021), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Hermawan, 2019) yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

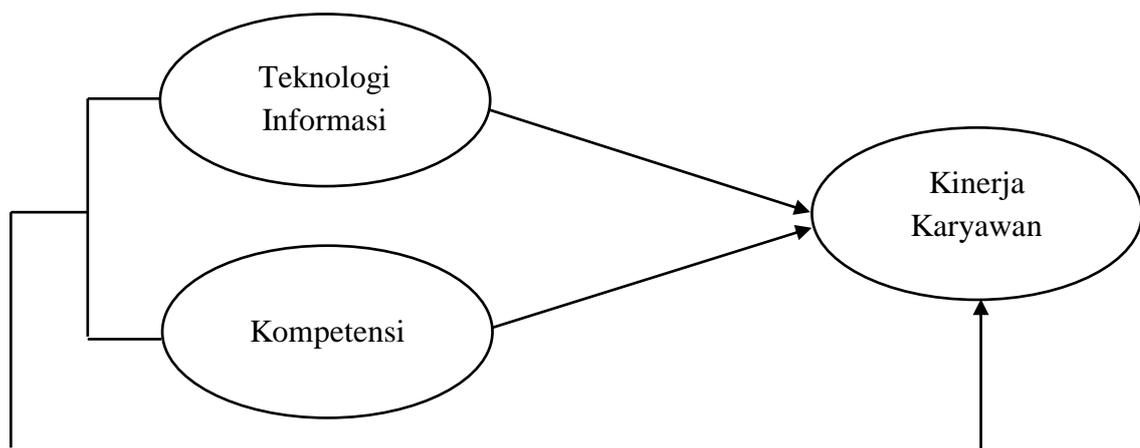
2.2.3 Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk memproses data, menyimpan data, mengirimkan data, serta dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan bagi individu ataupun bagi perusahaan. Dalam

penerapannya teknologi informasi harus didukung dengan kompetensi karyawan yang kompeten dalam sebuah perusahaan (Athoillah, 2018).

Maka jika teknologi informasi dan kompetensi karyawan didalam suatu perusahaan berjalan dengan optimal, akan mewujudkan kinerja yang lebih baik bagi serorang karyawan maupun bagi organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Witara & Akmawati, 2020); (Purwoko, 2020) yang menyatakan ada pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang dikemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusah masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini digunakan penulis dalam penelitian ini adalah asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Juliandi et al., 2015) Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam hanya meneliti keadaan dipermukaan saja. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan metode penelitian survey melalui pengambilan sample dari suatu populasi dan kuisisioner sebagai alat pengumpul data primer.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Literatur	No Item Angket
1	Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan yang dibandingkan dengan standar, target/sasaran, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017).	1. Jumlah kerja, 2. Kualitas kerja, 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan karyawan	(Bangun, 2012)	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10
2	Teknologi Informasi	Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk mendapatkan, menyimpan, menyusun dan memanipulasi data untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu. Informasi tersebut dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintah dalam mengambil sebuah keputusan (Muzakki et al., 2016).	1. Perangkat Keras Komputer (<i>Hardware</i>) 2. Perangkat Lunak Komputer (<i>Software</i>) 3. Jaringan dan Komunikasi 4. Database 5. Personalia Teknologi Informasi	(Suyanto, 2005)	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10
3	Kompetensi	Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Sastra, 2017).	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep Diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan	(Wibowo, 2010)	1,2,3,4,5,6 ,7,8

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan di Jalan Sei Batang Hari No.2.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan selesai.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Kegiatan	Des '20	Jan '21	Feb '21	Mar '21	Apr '21	Mei '21	Jun '21	Jul '21	Aug '21	Sep '21	Oktober '21	Des '21	Jan '22	Feb '22	Mar '22	Apr '22
1	Pri-set/penelitian	■															
2	Pengajuan Judul	■	■														
3	Penulisan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■							
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data																
7	Penulisan Skripsi																
8	Bimbingan Skripsi																
9	Sidang Meja Hijau																

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Yusuf, 2017) menyatakan populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah atau objek penelitiannya, terlebih dahulu perlu menentukan apa batasan wilayah,

objek atau peristiwa yang akan diselidikinya. Wilayah, objek atau individu yang diselidiki mempunyai karakteristik tertentu yang akan mencerminkan pada hasil penelitian dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 695 orang.

Tabel 3.3 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pengadaan	25
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29
3	Bagian Sekretariat	101
4	Bagian Tanaman	50
5	Bagian Teknik	42
6	Bagian Teknologi	15
7	Bagian Keuangan	44
8	Bagian Akuntansi	22
9	Bagian Komersil	60
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48
11	Bagian Umum	182
12	Bagian Bina Lingkungan	14
13	Erp	5
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20
15	Divisi Sistem Manajemen	38
	Total	695 Orang

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

3.4.2 Sampel

Menurut (Yusuf, 2017) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

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

Dimana:

n = Sampel

N = Populasi

e = Derajat ketelitian atau nilai kritis kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10%

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{695}{1 + (695 \times 10\%^2)} = \frac{695}{1 + (695 \times 0,1^2)} = 87,42 = 87$$

Sehingga dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 87 orang. Setelah dilakukan perhitungan jumlah sampel di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan maka didapatkan hasil sebesar 87 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Pengadaan	25	3
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29	4

3	Bagian Sekretariat	101	13
4	Bagian Tanaman	50	6
5	Bagian Teknik	42	5
6	Bagian Teknologi	15	2
7	Bagian Keuangan	44	5
8	Bagian Akuntansi	22	3
9	Bagian Komersil	60	7
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48	6
11	Bagian umum	182	23
12	Bagian Bina Lingkungan	14	2
13	Erp	5	1
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20	2
15	Divisi Sistem Manajemen	38	5
	Total	695 Orang	87 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer data prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

2. Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist (√) dari setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya, untuk menguji kelayakan angket atau instrumen yang diukur, maka perlu dilakukan pengujian melalui validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya yang kurang valid mempunyai validitas rendah.

Rumus korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
2. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid.
3. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrumen adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig}2\text{-tailed} > 0,05$).
 - b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang di hitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig}2\text{-tailed} > 0,05$).

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel teknologi informasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Teknologi Informasi (X1)

No. Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.769	0.000 < 0.05	Valid
2	0.788	0.000 < 0.05	Valid
3	0.780	0.000 < 0.05	Valid
4	0.719	0.000 < 0.05	Valid
5	0.814	0.000 < 0.05	Valid
6	0.777	0.000 < 0.05	Valid
7	0.717	0.000 < 0.05	Valid
8	0.785	0.000 < 0.05	Valid
9	0.730	0.000 < 0.05	Valid
10	0.784	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: *Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X2)

No. Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.471	0.000 < 0.05	Valid
2	0.566	0.000 < 0.05	Valid
3	0.666	0.000 < 0.05	Valid
4	0.611	0.000 < 0.05	Valid
5	0.671	0.000 < 0.05	Valid
6	0.595	0.000 < 0.05	Valid
7	0.588	0.000 < 0.05	Valid

8	0.555	0.000 < 0.05	Valid
---	-------	--------------	-------

Sumber: *Data Diolah oleh SPSS (2021)*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.722	0.000 < 0.05	Valid
2	0.715	0.000 < 0.05	Valid
3	0.810	0.000 < 0.05	Valid
4	0.746	0.000 < 0.05	Valid
5	0.804	0.000 < 0.05	Valid
6	0.803	0.000 < 0.05	Valid
7	0.801	0.000 < 0.05	Valid
8	0.618	0.000 < 0.05	Valid
9	0.801	0.000 < 0.05	Valid
10	0.718	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: *Data Diolah oleh SPSS (2021)*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen penelitian yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Menurut Arikunto

dalam (Juliandi et al., 2015) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan cara menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Arikunto dalam (Juliandi et al., 2015)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria:

1. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Teknologi Informasi (X1)	0,921 > 0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,732 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang teknologi informasi (X1) sebesar 0,921 (reliabel), Instrument kompetensi (X2) sebesar 0,732 (reliabel) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,913 (reliabel).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dimana:

y = Variabel kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

x_1 = Variabel teknologi informasi

x_2 = Variabel kompetensi

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Juliandi et al., 2015).

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujaun untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedestisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015).

a. Uji t (Parsial)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel β_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

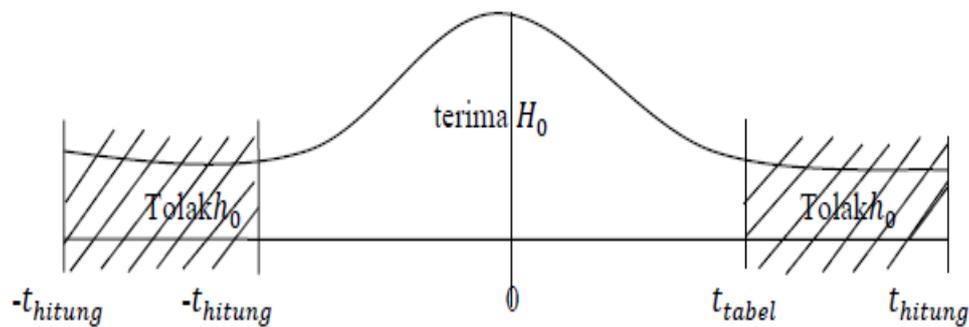
t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1. H₀: $\rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. H₀: $\rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari kedua koefisien regresi secara simultan atau serentak.

$$F^h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

F^h = Hasil perhitungan korelasi

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

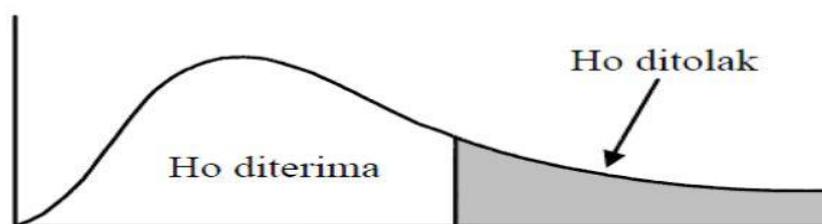
Kriteria pengujian:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima, H_a ditolak.

Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Kriteria pengujian:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($sig < \alpha 0,05$).
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($sig > \alpha 0,05$).



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Diterminasi

Menurut (Sugiyono, 2016) untuk mengetahui koefisien diterminasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelesan mengenai besarnya pengaruh variabel teknologi informasi dan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X1), 8 pernyataan untuk variabel (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y), dimana yang menjadi variabel X1 adalah teknologi informasi, yang menjadi variable X2 adalah kompetensi, dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 87 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 10 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung teknologi informasi (X1) kompetensi (X2), maupun kinerja karyawan (Y).

4.1.2 Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	53	60,9
2.	Perempuan	34	39,1
Total		87	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2021)

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 53 orang (60,9%) dan perempuan sebanyak 34 orang (39,1%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah laki – laki. Dimana pekerjaann yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada karyawan laki-laki.

2) Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	34	39,2
2.	31 – 40 tahun	27	31
3.	41 – 50 tahun	15	17,2
4.	Di atas 51 tahun	11	12,6
Total		87	100

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden

yang berusia antara 20-30 tahun yakni sebanyak 34 orang (39,2%), kemudian disusul responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (31%). Dimana karyawan yang aktif dalam bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berada diusia antar 20 sampai 30 tahun.

3) Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni: SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	27	31
2.	D-3	3	3,5
3.	Strata-1 (S1)	48	55,2
4.	Strata-2 (S2)	9	10,3
Total		87	100

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan, presentase responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 27 orang (31%), kemudian responden tingkat pendidikan D-3 sebanyak 3 orang (3,5%), kemudian responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 orang (55,2%), dan kemudian responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 orang (10,3%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Teknologi Informasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 14

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Teknologi Informasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	45,2	39	44,8	0	0	0	0	0	0	87	100
2	54	62,1	33	37,9	0	0	0	0	0	0	87	100
3	53	61	30	35	4	4	0	0	0	0	87	100
4	44	50,6	42	48,3	1	1,1	0	0	0	0	87	100
5	54	62,1	33	37,9	0	0	0	0	0	0	87	100
6	40	46	37	43	0	0	0	0	0	0	87	100
7	47	54	38	43	2	3	0	0	0	0	87	100
8	48	45,2	39	44,8	0	0	0	0	0	0	87	100
9	49	57	38	43	0	0	0	0	0	0	87	100
10	49	57	38	43	0	0	0	0	0	0	87	100

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Teknologi Informasi yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang hardware (perangkat keras) yang digunakan mempermudah sistem informasi dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,2 % dan setuju 44,8%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan

menyetujui untuk hardware (perangkat keras) yang digunakan mempermudah sistem informasi dalam melakukan pekerjaan

2. Jawaban responden tentang spesifikasi peralatan untuk memasukan data input (seperti: mouse, keyboard, scanner, dll) yang digunakan dalam mengakses sistem informasi sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 62,1% dan setuju 37,9%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui spesifikasi peralatan untuk memasukan data input (seperti: mouse, keyboard, scanner, dll) yang digunakan dalam mengakses sistem informasi sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan.
3. Jawaban responden tentang perusahaan memiliki jaringan internet yang sangat baik sehingga memudahkan untuk berkomunikasi jarak jauh dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61% dan setuju 35%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa perusahaan memiliki jaringan internet yang sangat baik sehingga memudahkan untuk berkomunikasi jarak jauh dengan rekan kerja.
4. Jawaban responden tentang semua karyawan dapat mengakses dan menggunakan internet tanpa terbatas, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50,6 % dan setuju 48,3 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa semua karyawan dapat mengakses dan menggunakan internet tanpa terbatas.
5. Jawaban responden tentang database perusahaan sangat aman dan rahasia, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 62,1 % dan

setuju 37,9 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui database perusahaan sangat aman dan rahasia.

6. Jawaban responden tentang semua karyawan diberi akses untuk menyimpan file perusahaan ke dalam database perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 46% dan setuju 43%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui semua karyawan diberi akses untuk menyimpan file perusahaan ke dalam database perusahaan.
7. Jawaban responden tentang adanya operator komputer diperusahaan sangat membantu apabila terjadi kerusakan pada computer yang digunakan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54% dan setuju 43%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa adanya operator komputer diperusahaan sangat membantu apabila terjadi kerusakan pada komputer yang digunakan.
8. Jawaban responden tentang informasi yang dihasilkan oleh sistem sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,2% dan setuju 44,8%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa informasi yang dihasilkan oleh sistem sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
9. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengupgrade program software terbaru, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 57% dan setuju 43%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara

1	47	54	35	40	5	6	0	0	0	0	87	100
2	44	50	40	46	3	4	0	0	0	0	87	100
3	43	49	41	47	3	4	0	0	0	0	87	100
4	48	55	36	41	3	4	0	0	0	0	87	100
5	58	66	25	29	4	5	0	0	0	0	87	100
6	43	49	42	48	2	3	0	0	0	0	87	100
7	47	54	38	43	2	3	0	0	0	0	87	100
8	45	51	40	46	2	3	0	0	0	0	87	100

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variable kompetensi yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 dengan 8 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang karyawan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bakat karyawan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54% dan setuju 40%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui karyawan memiliki kemampuan untuk mengembangkan bakat karyawan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dilakukan.
2. Jawaban responden tentang selalu bisa mengidentifikasi masalah pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50% dan setuju 46%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui tentang selalu bisa mengidentifikasi masalah pekerjaan dengan cepat.
3. Jawaban responden tentang tugas yang menjadi pekerjaan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, mayoritas responden menjawab setuju

(sangat setuju 49% dan setuju 47%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa tugas yang menjadi pekerjaan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

4. Jawaban responden karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 55% dan setuju 41%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan.
5. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 66% dan setuju 29%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan.
6. Jawaban responden tentang dalam bekerja karyawan selalu profesional, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49% dan setuju 48%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui dalam bekerja karyawan selalu profesional.
7. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mendukung setiap karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan yang mereka miliki, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54% dan setuju 43%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa perusahaan selalu mendukung setiap karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan yang mereka miliki.

8. Jawaban responden tentang selalu bersemangat melakukan pekerjaan setiap hari, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 51% dan setuju 46%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui selalu bersemangat melakukan pekerjaan setiap hari.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kompetensi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang kompetensi yang disebabkan adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaan atau tugas di perusahaan, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tabel 16

**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT.
Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	64,4	31	35,6	0	0	0	0	0	0	87	100
2	52	60	35	40	0	0	0	0	0	0	87	100
3	41	47	34	40	3	3	0	0	0	0	87	100
4	47	54	37	43	2	2	1	1	0	0	87	100
5	49	56	33	38	5	6	0	0	0	0	87	100

6	47	54	37	43	3	3	0	0	0	0	87	100
7	46	53	39	45	2	2	0	0	0	0	87	100
8	46	53	37	43	3	3	1	1	0	0	87	100
9	39	45	42	48	6	7	0	0	0	0	87	100
10	43	49	40	46	3	4	1	1	0	0	87	100

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang didapat dapat karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 64,4% dan setuju 35,6%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa pekerjaan yang didapat dapat karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan.
2. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60% dan setuju 40%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui selalu menyelesaikan pekerjaan.
3. Jawaban responden tentang mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, responden menjawab setuju (sangat setuju 47% dan setuju 40%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

4. Jawaban responden tentang hasil dari pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54% dan setuju 43%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui hasil dari pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan perusahaan.
5. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 56% dan setuju 38%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
6. Jawaban responden tentang selalu berada diperusahaan pada saat jam kerja berlangsung, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54% dan setuju 43%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa selalu berada diperusahaan pada saat jam kerja berlangsung.
7. Jawaban responden tentang selalu menghadiri rapat perusahaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 53% dan setuju 45%). Hal ini berarti ini karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa selalu menghadiri rapat perusahaan tepat waktu.
8. Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja selalu bekerja sama untuk memecahkan masalah yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 53% dan setuju 43%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui

bahwa saya dan rekan kerja selalu bekerja sama untuk memecahkan masalah yang ada diperusahaan.

9. Jawaban responden tentang dalam mengerjakan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45% dan setuju 48%). Hal ini berarti ini karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa dalam mengerjakan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaannya.
10. Jawaban responden tentang karyawan membantu perusahaan dalam pencapaian target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 49% dan setuju 46%). Hal ini berarti ini karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan membantu perusahaan dalam pencapaian target perusahaan.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu teknologi informasi dan kompetensi serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun rumus dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 17
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.305	7.746		2.621	.010
Teknologi Infomasi	.398	.112	.359	3.556	.001
Kompetensi	.181	.164	.111	1.102	.273

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS diatas, maka dilihat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

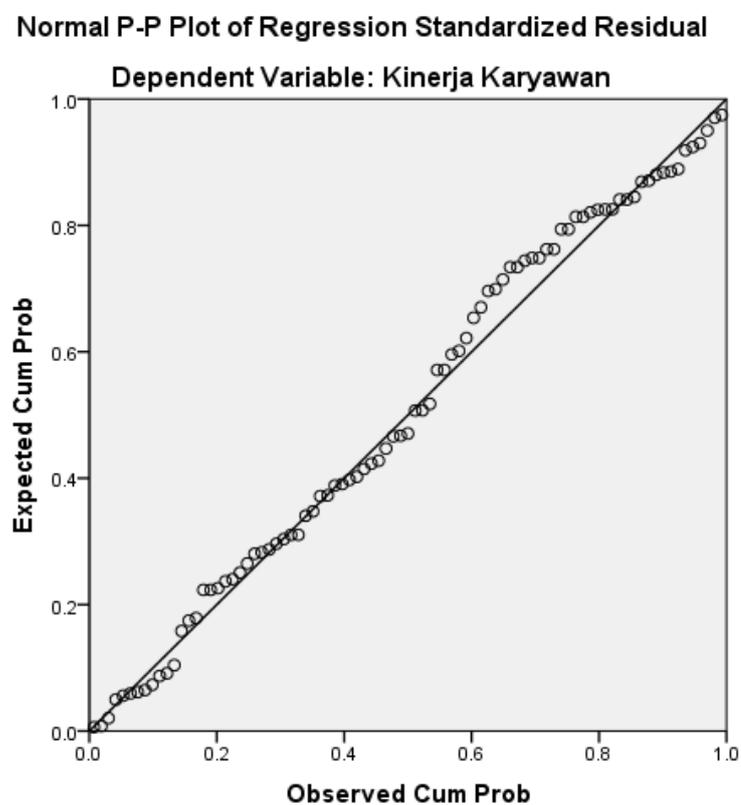
$$Y = 20,305 + 0,398 (X1) + 0,181 (X2)$$

Perolehan dari persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Teknologi Informasi (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki nilai koefesien yang positif, dengan artian bahwa koefesien variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi bahwa koefesien variabel Teknologi Informasi (X1) memberikan nilai sebesar 0,398 yang berarti bahwa bahwa jika teknologi informasi dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka teknologi informasi akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefesien Kompetensi (X2) memberikan nilai sebesar 0,181 yang berarti bahwa jika kompetensi dimaksimalkan dengan baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka pendapatan akan mengalami peningkatan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Normal Probability Plot* dan grafik histogram.



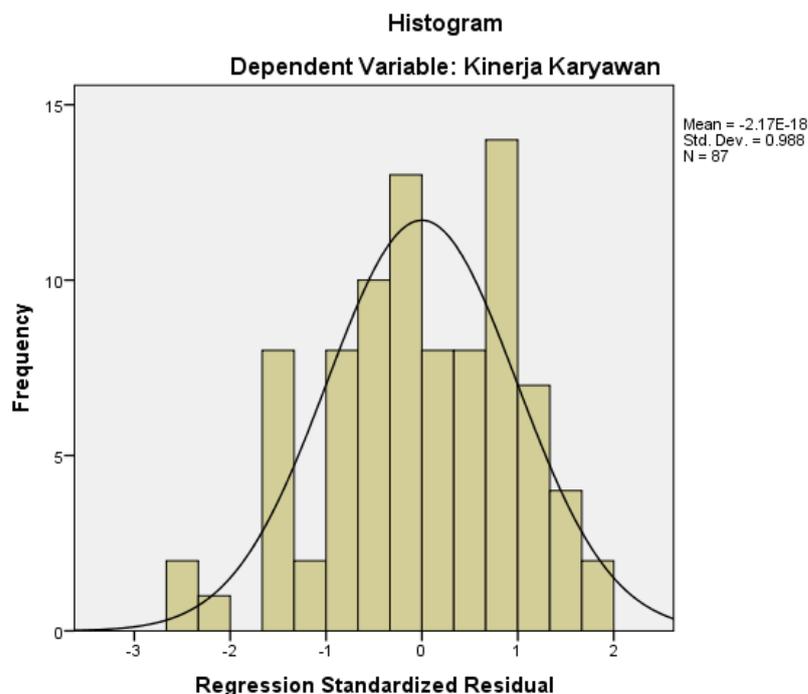
Gambar 4.1

Uji Normalitas P-Plot Standardized

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan berdistribusi normal.

Histogram merupakan grafik batang yang dapat berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah seluruh data berdistribusi normal atau tidak. Jika data berbentuk semacam lonceng, maka data akan dinyatakan normal.



Gambar 4.2

Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa gambar pola data histogram membentuk gambar lonceng, maka dapat disimpulkan bahwa variabel cenderung normal memenuhi asumsi klasik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya koneksi yang kuat antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel. Untuk mendeteksi

ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas, atau jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 18
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.305	7.746		2.621	.010		
Teknologi Informasi	.398	.112	.359	3.556	.001	1.000	1.000
Kompetensi	.181	.164	.111	1.102	.273	1.000	1.000

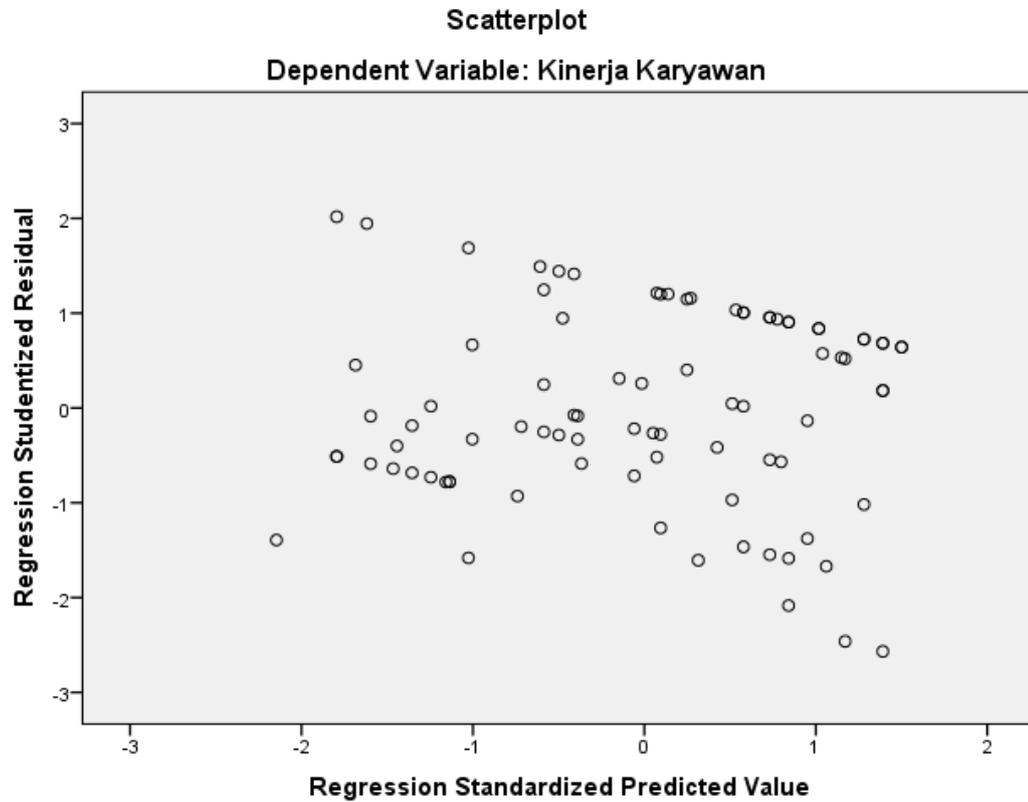
Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independent yakni teknologi informasi dan kompetensi sama-sama memiliki nilai tolerance $1 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel teknologi informasi dan kompetensi yaitu $1,000 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedestisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin)

menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).



Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015).

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika nilai probabilitas $<$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($sig < \alpha 0,05$). Sedangkan terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($sig < \alpha 0,05$), dimana $t_{tabel} = 1,663$.

Tabel 19

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.305	7.746		2.621	.010
	Teknologi Infomasi	.398	.112	.359	3.556	.001
	Kompetensi	.181	.164	.111	1.102	.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel teknologi informasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 3,556 berarti $t_{hitung} 3,556 > t_{tabel} 1,663$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 1,102 berarti $t_{hitung} 1,102 < t_{tabel} 1,663$ dan signifikan t lebih besar dari 0,05 ($0,273 > 0,05$) maka H0 diterima (Ha ditolak). Ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari kedua koefisien regresi secara simultan atau serentak. Untuk menguji teknologi informasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini menggunakan uji F melalui program SPSS dan berikut hasil pengujiannya:

Tabel 20

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.411	2	116.705	7.010	.002 ^b
	Residual	1398.543	84	16.649		
	Total	1631.954	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Teknologi Infomasi

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Uji F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistik, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 0,05$, nilai F_{hitung} untuk $n = 87$ adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= n - k - 1 \\ &= 87 - 2 - 1 \end{aligned}$$

$$F_{hitung} = 7.010$$

$$F_{tabel} = 3,11$$

Berdarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 7,010 dengan nilai signifikan 0,002. Dengan demikian $F_{hitung} 7,010 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan nilai tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Teknologi Informasi (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Koefisien Diterminasi

Menurut (Sugiyono, 2016) untuk mengetahui koefisien diterminasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelesan mengenai besarnya pengaruh variabel teknologi informasi dan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien diterminasi ditentukan dengan nilai R square sebagai mana dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 21
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.123	4.080

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Teknologi Infomasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada table 4.12 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,143 hal ini menunjukkan arti bahwa 14,3% variabel Teknologi Informasi (X1) dan Kompetensi (X2). Sisanya sebesar 85,7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik tingkat teknologi informasi yang didapatkan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan baiknya teknologi informasi yang diterima membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian penulis terdapat pengaruh variabel teknologi informasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh $t_{hitung} 3,556 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, hal ini berarti hipotesis H_0 ditolak (H_a diterima) dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Nugroho, 2016); (Athoillah, 2018); (Muzakki et al., 2016); (Fitriani, 2018) yang menyatakan ada teknologi informasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

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. Artinya, selain dari kompetensi ada faktor lain yang mempengaruhi baik dan buruknya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini dibuktikan oleh uji t, dimana $t_{hitung} 1,102 < t_{tabel} 1,663$ dan signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,273 > 0,05$) maka H_0 diterima (H_a ditolak). Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Suharno & Despinur, 2017), (Ratnasari, 2016) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh teknologi informasi dan kompetensi. Artinya, semakin baik teknologi informasi yang didapatkan dengan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka karyawan akan semakin meningkat kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pengujian secara simultan pengaruh antara teknologi informasi dan kompetensi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $7,010 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan

sebesar $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah dilakukan diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Secara parsial Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan Teknologi Informasi dan Kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil data penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan harus lebih menyadari bahwa pentingnya penggunaan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan merupakan faktor utama yang akan bermanfaat ketika masa yang akan datang.

2. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan keahliannya, selain itu pentingnya dilakukan pembekalan terlebih dahulu kepada pegawai dalam hal pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab pegawai pada divisi/bidang tertentu yang akan didudukinya.
3. Perusahaan perlu melakukan sosialisasi mengenai pentingnya teknologi informasi agar karyawan bisa meningkatkan kompetensi mereka untuk masa yang akan datang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Pada variabel ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Amirullah, A. (2015). *Manajemen Strategi Konsep Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Athoillah, A. Y. (2018). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Khoiriyatil Islamiyah (MHI) Jember. *OECONOMICUS Jurnal Of Economics*, 3(1), 1–20.
- Bangun, W. (2012). *Manajemene Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada.
- Budhi, I. G. K. T. P. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STIKOM Bali. *Jurnal Media Aplikom*, 10(2), 113–134.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(01), 49–63.
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, 4(1), 160–170. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hasibuan, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal*

Humaniora, 4(2), 244–255.

- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14871>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2235/3930>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111–119.
- Jin, T. F. (2003). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 1–23.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh penggunaan

teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 169–175.

Nugroho, N. T. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa). *Jurnal Duta.Com*, 11(1), 12–22.

Pangabeian, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104–113.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA)*, 1(2), 665–669.

Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, 20(1), 33–42.

Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(1), 107–118. <https://doi.org/10.21831/jep.v5i1.606>

Rakhmansyah, A., Musadieq, M. Al, & Susilo, H. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 1–9.

Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 424–434.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Sastra, B. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 590–600.

Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–21. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>

Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill dan Ability (KSA) di Sentra Kaos

- Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49–60.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 47–57.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta.
- Suharno, S., & Despinur, D. (2017). The Impact of Work Motivation and Competence on Employee Performance Though Service Quality in Administrative Staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 1(61), 160–171.
- Suryadi, S. (2015). Peranan Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Kegiatan Pembelajaran Dan Perkembangan Dunia Pendidikan. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 3(3), 9–19. <https://doi.org/10.36987/informatika.v3i3.219>
- Sutarman, S. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi*. PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suyanto, M. (2005). *Teknologi Informasi Untuk Bisnis*. ANDI.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8385/0>
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi ketiga*. Rajawali Pers.
- Witara, K., & Akmawati, D. R. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gema Tama di Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 18(2), 220–232.
- Yulihardi, Y., & Iskanto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Eko Dan Bisnis (Riau and Business*

Reviewe), 9(2), 108–117.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

Lampiran: 1 (satu) set Kuesioner

Medan,

2021

Hal: Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dibawah bimbingan Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi keusioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Muhammad Fahrul Rozi Sagala

**Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun Diatas 51 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA S - 1
 D - 3 S - 2

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat

Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

I. Pernyataan berkaitan dengan pengaruh Teknologi Informasi

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	PERANGKAT KERAS KOMPUTER (HARDWARE)					
1	<i>Hardware</i> (perangkat keras) yang digunakan mempermudah system informasi dalam melakukan pekerjaan saya					
	PERANGKAT LUNAK KOMPUTER (SOFTWARE)					
2	Spesifikasi peralatan untuk memasukan data/input (seperti: mousen keyboard, scanner, dll) yang digunakan dalam mengakses system informasi sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan					
	JARINGAN DAN KOMUNIKASI					
3	Perusahaan memiliki jaringan internet yang sangat baik sehingga memudahkan untuk berkomunikasi jarak jauh dengan rekan kerja					
4	Semua karyawan dapat mengakses dan menggunakan internet tanpa terbatas					
	DATABASE					
5	Database penyimpanan perusahaan sangat aman dan rahasia					
6	Semua karyawan diberi akses untuk menyimpan file perusahaan ke dalam database perusahaan					
	PERSONALIA TEKNOLOGI INFORMASI					

7	Adanya operator komputer di perusahaan sangat membantu apabila terjadi kerusakan pada computer yang digunakan					
8	Informasi yang dihasilkan oleh sistem sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang saya kerjakan					
9	Perusahaan selalu mengupgrade program software terbaru					
10	Saya mampu mengaplikasi program-program software perusahaan					

II. Pernyataan berkaitan dengan Kompetensi Karyawan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	MOTIF					
1	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan bakat saya yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang saya lakukan					
	SIFAT					
2	Saya selalu bisa mengidentifikasi masalah pekerjaan saya dengan cepat					
	KONSEP DIRI					
3	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4	Saya memiliki kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik					
	PENGETAHUAN					
5	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan					

6	Dalam bekerja saya selalu professional					
	KETERAMPILAN					
7	Perusahaan selalu mendukung setiap karyawannya untuk mengembangkan pengetahuan yang mereka miliki					
8	Saya selalu bersemangat melakukan pekerjaan saya setiap hari					

III. Pernyataan berkaitan dengan Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	JUMLAH KERJA					
1	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan kapasitas kemampuan saya					
	KUALITAS KERJA					
2	Saya selalu menyelesaikan semua pekerjaan saya					
3	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan					
4	Hasil dari pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan perusahaan					
	KETEPATAN WAKTU					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Saya selalu berada diperusahaan pada saat jam kerja berlangsung					
	KEHADIRAN					
7	Saya selalu datang menghadiri rapat perusahaan tepat waktu					

	KEMAMPUAN KARYAWAN					
8	Saya dan rekan kerja selalu bekerja sama untu memecahkan masalah yang ada di dalam perusahaan					
9	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan saya					
10	Saya membantu perusahaan dalam pencapaian target yang diinginkan perusahaan					

NO	Nilai Kuesioner Variabel Teknologi Informasi (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
11	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
13	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
14	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
15	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48

23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
46	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
52	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
60	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
61	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
65	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
66	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
67	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
68	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
69	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
70	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
73	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
74	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
75	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
85	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44

No	Nilai Kuesioner Variabel Kompetensi (X2)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	3	5	5	3	5	36
7	4	4	5	4	5	4	5	4	35
8	5	4	3	4	5	4	4	4	33
9	4	5	5	5	5	5	5	4	38
10	3	4	4	5	5	5	5	5	36
11	4	5	4	5	5	5	5	5	38

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	43
48	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
56	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	36
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
65	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
67	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
68	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
69	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
70	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
73	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
74	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
75	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
76	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	46
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	42
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44

No.7	Pearson Correlation	.411**	.370**	.424**	.394**	.550**	.519**	1	.687**	.582**	.539*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.8	Pearson Correlation	.467**	.557**	.436**	.450**	.559**	.534**	.687*	1	.604**	.744*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.9	Pearson Correlation	.304**	.436**	.455**	.384**	.578**	.555**	.582*	.604**	1	.720*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.10	Pearson Correlation	.490**	.578**	.455**	.384**	.530**	.602**	.539*	.744**	.720**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.769**	.788**	.780**	.719**	.814**	.777**	.717*	.785**	.730**	.784*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	8

Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10	Total
No.1 Pearson Correlation	1	.735**	.546**	.668**	.481**	.482**	.511**	.271*	.461**	.425**	.722**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.2 Pearson Correlation	.735**	1	.603**	.598**	.454**	.453**	.533**	.320**	.419**	.419**	.715**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.3 Pearson Correlation	.546**	.603**	1	.713**	.700**	.602**	.517**	.338**	.605**	.487**	.810**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.4 Pearson Correlation	.668**	.598**	.713**	1	.604**	.544**	.476**	.244*	.472**	.342**	.746**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.023	.000	.001	.000
N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.5 Pearson Correlation	.481**	.454**	.700**	.604**	1	.919**	.563**	.314**	.526**	.474**	.804**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000

	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.6	Pearson Correlation	.482**	.453**	.602**	.544**	.919**	1	.643**	.434**	.490**	.471**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.7	Pearson Correlation	.511**	.533**	.517**	.476**	.563**	.643**	1	.683**	.621**	.529**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.8	Pearson Correlation	.271*	.320**	.338**	.244*	.314**	.434**	.683**	1	.605**	.407**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.001	.023	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.9	Pearson Correlation	.461**	.419**	.605**	.472**	.526**	.490**	.621**	.605**	1	.754**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
No.10	Pearson Correlation	.425**	.419**	.487**	.342**	.474**	.471**	.529**	.407**	.754**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Total	Pearson Correlation	.722**	.715**	.810**	.746**	.804**	.803**	.801**	.618**	.801**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Hasil Uji Data

Koefisien Diterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.123	4.08036

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Teknologi Infomasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji-F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.411	2	116.705	7.010	.002 ^b
	Residual	1398.543	84	16.649		
	Total	1631.954	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Teknologi Infomasi

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.305	7.746		2.621	.010
	Teknologi Infomasi	.398	.112	.359	3.556	.001
	Kompetensi	.181	.164	.111	1.102	.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

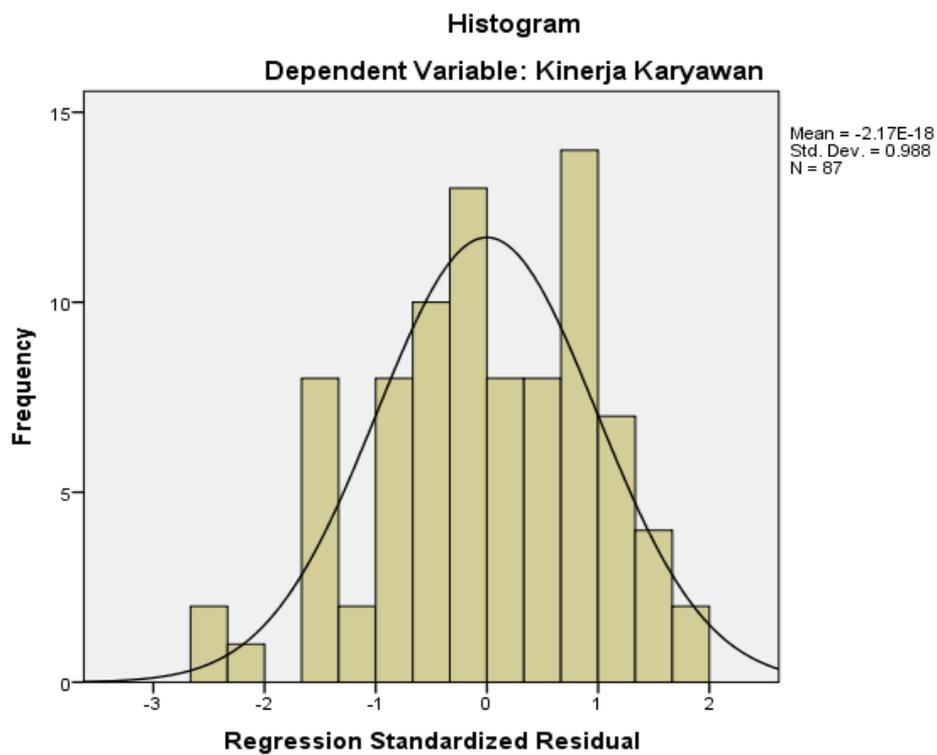
Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

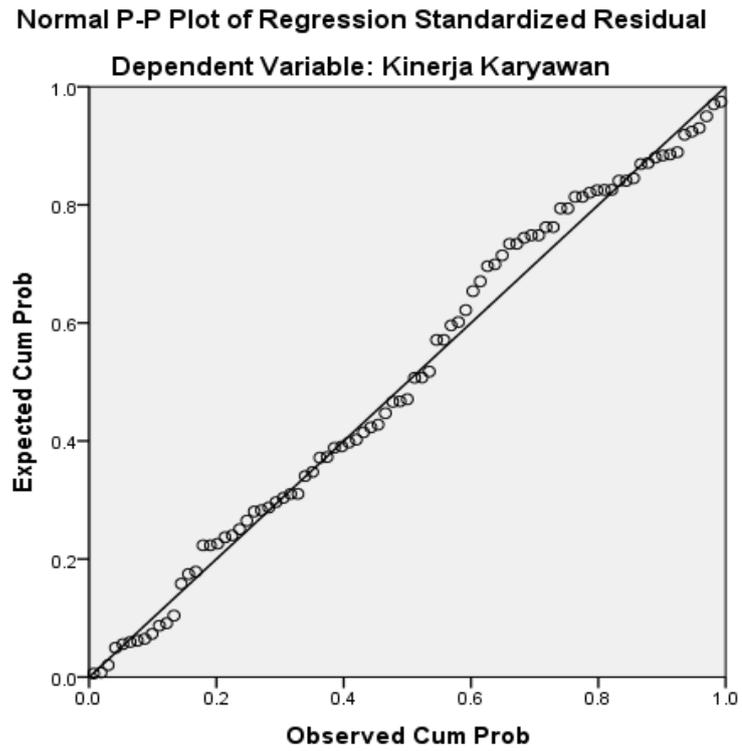
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.305	7.746		2.621	.010
Teknologi Informasi	.398	.112	.359	3.556	.001
Kompetensi	.181	.164	.111	1.102	.273

Uji Asumsi Klasik

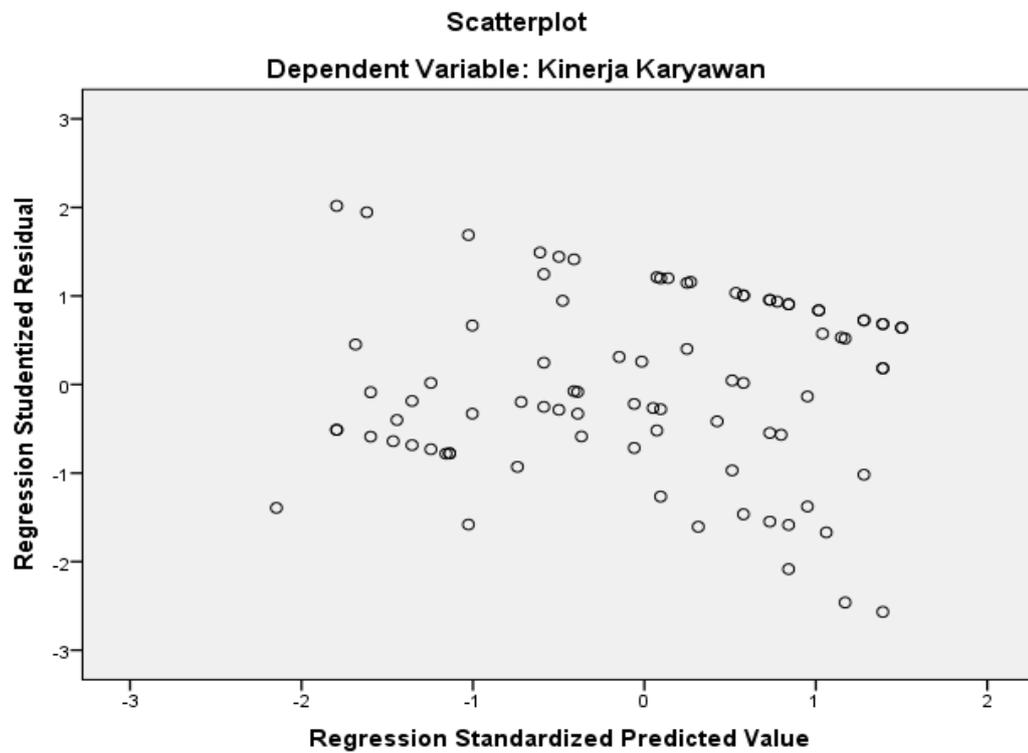
a. Uji Normalitas Grafik Histogram



Uji Normalitas P-Plot Standardized



b. Uji Heterokedastisitas



c. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.305	7.746		2.621	.010		
Teknologi Informasi	.398	.112	.359	3.556	.001	1.000	1.000
Kompetensi	.181	.164	.111	1.102	.273	1.000	1.000



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mulditar Barri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1047/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/2/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 26/2/2020

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Fahrul Rozi Sagala
NPM : 1605160601
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. Semangat kerja karyawan sangat berpengaruh di dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi semangat kerja akan berdampak positif terhadap jalannya proses kegiatan perusahaan yang lebih baik dan lebih produktif. Apabila stres kerja dan konflik kerja terjadi disuatu perusahaan maka akan terjadi mengganggu semangat kerja karyawan dan timbulnya hambatan dalam kegiatan operasional perusahaan tersebut.
 2. Informasi merupakan kebutuhan yg mutlak bagi setiap perusahaan. Apabila proses sistem informasinya berjalan lambat, informasinya tidak dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Dan jika tingkat penguasaan teknologi informasi sdmya belum memadai, pola kerja lebih banyak dilakukan manual yang tidak akan mampu mengantisipasi pertumbuhan volume data dan kompleksitas permasalahan yang dihadapinya. Hal itu akan berdampak pada penurunan kualitas pengawasan, pengendalian dan pelayanan pada perusahaan tersebut.
 3. Adanya motivasi mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam kegiatan operasional perusahaan dan dengan semangat yang besar maka akan karyawan akan menimbulkan prestasi kerja. Keterampilan kerja yang dimiliki karyawan juga akan membuat prestasi dalam pekerjaannya. Apabila tidak ada motivasi dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan maka dapat di lihat tidak akan adanya prestasi yang diraih oleh karyawan.

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan
 2. Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
 3. Pengaruh Motivasi Dan Keterampilan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Perkebunan Nusantara Iii

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Fahrul Rozi Sagala)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1047/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/2/2020

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahrul Rozi Sagala
NPM : 1605160601
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 26/2/2020
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : *Fajar Pasanbu H*
Judul Disetujui^{**)} : *Pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Perkebunan) Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 17 oktober 2020

Dosen Pembimbing

[Signature]
(Dr. Fajar Pasanbu SE, Msi)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodek dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan uploadlah ke-2 ini pada form online: "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 733 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **25 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Muhammad Fahrul Rozi Sagala**
N P M : **1605160601**
Semester : **X (Eks)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Dosen Pembimbing : **Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **25 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 11 Sya'ban 1442 H
25 Maret 2021 M



Tembusan :
1. Pertinggal



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 733 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 11 Sya'ban 1442 H
25 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

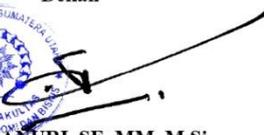
Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Muhammad Fahrul Rozi Sagala
Npm : 1605160601
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Perkebunan Nusantara

Medan, 01 April 2021

Nomor : BUMU/X/17/2021
Lamp. : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3
di -
Medan

Sehubungan dengan surat Bapak Nomor : 733/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 25 Maret 2021 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan Izin Riset Pendahuluan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** pada tanggal **05 s/d 19 April 2021** pada prinsipnya **dapat disetujui**. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

Nama : Muhammad Fahurl Rozi Sagala
NPM : 1605160601
Prodi : Manajemen
Judul : **Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Dalam rangka mengantisipasi dan upaya *Preventif* menyikapi penyebaran virus *covid19* di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III (Persero), maka sesuai dengan protokol *covid19* PTPN III (Persero) bahwa pada masa pandemi *covid19* masih belum dapat menerima kunjungan tamu ataupun Mahasiswa/i untuk pengambilan data penelitian/ wawancara secara langsung.

Adapun alternatif dalam mekanisme Penelitian ini dapat dilakukan secara *online* melalui telpon ataupun *Video Call* dengan narasumber yang kami sesuaikan dengan kebutuhan data yang dibutuhkan. **Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia**. Untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan Mahasiswa/i yang bersangkutan dapat menghubungi **Staff Sub Bagian Operasional SDM a.n Bapak Ridho Asril (HP : 08116612485)**

Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM


Christian Ouhard Perangin Angin
Ka Sub Bag Hankam

Tembusan
- BSDM
- BOPT
- Mahasiswa ybs
- D/Astn PKL & RisetUMSU/izinpenelitianmaspandemi

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id



Perkebunan Nusantara

Medan, 3/ Agustus 2021

Nomor : BUMU/XI/451/2021
Lamp. : -
Hal : **Selesai Riset**

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
di -
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 733/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 25 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Muhammad Fahrul Rozi Sagala	1605160601	Manajemen	Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** mulai tanggal **05 s/d 19 April 2021**.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM


Christian Orchard Tharanon
Pj. Kepala Bagian

Tembusan
- Mahasiswa ybs
D:\Aefri PKL & Riset\UMSU ISELESAI\RISET\FakEkonomiBisnis

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61.8452244, fax : +62 61.8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 549/IL3-AU/UMSU-05/F/2021 Medan, 11 Sya'ban 1443 H
Lamp. : - 14 Maret 2022 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN III (Persero) Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Fahrul Rozi Sagala**
N P M : **1605160601**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh




Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Nama Lengkap : Muhammad Fohrul Rozi Sagala
N P M : 1605160601
Tempat/Tgl. Lahir : Kisaran / 01 November 1998
Program Studi : Akuntansi / Manajemen / FESP
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Kawin
Alamat Rumah : Kisaran, Jl. Suluk LK VI
----- Tel -----
Pekerjaan/Instansi : _____
Alamat Kantor : _____
----- Tel -----

Melalui surat permohonan tertanggal Februari 2022 telah mengajukan permohonan menempuh ujian Skripsi. Untuk itu saya, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya :

1. Dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk jawaban atas pertanyaan dari penguji
3. Menerima keputusan Panitia Ujian Skripsi dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun.
4. Menyadari keputusan Panitia Ujian ini mutlak dan tidak dapat di ganggu gugat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran tanpa paksaan, tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun. Semoga Allah SWT meridhoi saya. Amin.

Medan, Februari 2022

Saya yang Menyatakan

Materai



Muhammad Fohrul Rozi Sagala