

Peranan Teknologi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lubis*

Universitas Muhammadiyah Palopo

Lubis_manajemen@student.umpalopo.ac.id

Samsul Bachri

Universitas Muhammadiyah palopo 2

samsulbachri@umpalopo.ac.id

Suhandra Makkasau

Universitas Muhammadiyah Palopo 3

andra.makkasau@umpalopo.ac.id

Abstrak

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Peranan Teknologi dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data di peroleh melalui penyebaran kuensioner kepada karyawan tempat penelitian dilaksanakan. jumlah Sampel penelitian sebanyak 53 orang karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi dan uji t serta uji f, serta di olah dengan memakai program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di peroleh hasil simultan Teknologi dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari nilai hasil uji t di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,971 > 1,674$) dengan nilai signifikan $0,054$ Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan $0,054 > 0,05$ dan nilai F_{hitung} $10,462 > F_{tabel}$ $2,779$. Merujuk pada hasil uji statistik, uji hipotesis dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini jika teknologi di kembangkan pada perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pelatihan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci Teknologi, Pelatihan Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan hidup manusia, kemajuan teknologi, kemajuan ilmu pengetahuan serta pertumbuhan bentuk-bentuk usaha dari tahun ke tahun ataupun dari era ke era mendesak manusia buat mencari metode atau cara yang sangat efisien serta efektif dalam pelaksanaannya aktivitas usahanya ialah buat menggapai segala tujuannya yang sudah diresmikan dalam tujuannya masing-masing (Mubarak & Syarif, 2018). Manusia dengan bermacam berbagai ciri serta kepribadiannya, semacam keahlian, ketrampilan serta perilakunya di tempat kerja menimbulkan sumber energi manusia jadi aspek yang sangat susah dikelola, tidak semacam aspek struktur organisasi serta teknologi. Tenaga kerja ataupun SDM ialah sumber energi dalam sesuatu organisasi yang peranannya

sangat peting buat menggapai keberhasilan. Sumber energi manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja dalam institusi, khususnya dalam perihal mutu kerja. Kenaikan mutu sumber energi manusia jadi sangat berarti serta penerapannya wajib terencana dan dicoba secara terus menerus. Kenaikan mutu sumber energi tidak hendak dapat tercapai apabila pengelolaan manajemen tidak berjalan dengan baik, sehingga tidak sanggup mendesak usaha- usaha buat tingkatan mutu sumberdaya manusia (Mubarak & Syarif, 2018).

Tiap orang mempunyai keahlian, hendak namun keahlian (*ability*) yang dipunyai belum pasti cocok dengan spesifikasi yang dicari serta diperlukan oleh industri, hingga dari itu berarti untuk industri buat melakukan pelatihan supaya karyawan ketahui apa yang sepatutnya dicoba serta gimana melaksanakannya (Nawawi 2003). Melaporkan kalau pelatihan berarti proses menolong karyawan buat memahami keahlian spesial ataupun buat membetulkan kekurangan dalam melakukan pekerjaan (Aruan, 2013). kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Aruan, 2013). Setiap orang memiliki potensi untuk terlibat dalam berbagai bentuk aktivitas. Manusia bisa bawaan (lahir) atau dipelajari (dilatih) untuk memperoleh mobilitas. Meskipun mungkin bagi manusia untuk berperilaku dengan cara tertentu, perilaku itu hanya terjadi pada waktu tertentu. Potensi yang di manifestasikan dengan cara tertentu disebut kompetensi, dan manifestasi dari potensi ini disebut kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2005), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kompetensi dan faktor motivasi. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sertasikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan Pelatihan karyawan adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu, agar karyawan dapat meningkatkan keterampilannya sesuai dengan kemampuannya masing-masing dan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Motivasi juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kualitas layanan. Teori motivasi Maslow ibarat Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan. bagi perusahaan, memungkinkannya bertahan di lingkungan bisnis persaingan yang tidak stabil. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan terberat manajemen, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya. (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014) kerucut, dari kebutuhan fisiologis menuju kebutuhan aktualisasi diri, ketika kebutuhan tujuan hidup terpenuhi dengan baik maka orang akan termotivasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan. Disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai. (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014).

II. LANDASAN TEORI

A. 1. Teknologi

Menurut Kamus Oxford, 1995, Teknologi informasi adalah studi atau penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan dan gambar. Menurut Martin 1999, Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi.

1) Teknologi Komputer

Teknologi komputer adalah teknologi yang berhubungan dengan komputer, termasuk peralatan-peralatan yang berhubungan dengan komputer seperti printer, pembaca sidik jari, dan bahkan CDROM. Komputer adalah mesin serba guna yang dapat dikontrol oleh program, digunakan untuk mengolah data menjadi informasi. Program adalah deretan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan komputer sehingga komputer dapat melakukan tindakan sesuai yang dikehendaki pembuatnya. Data adalah bahan mentah bagi komputer yang dapat berupa angka maupun gambar, sedangkan informasi adalah bentuk data yang telah diolah sehingga dapat menjadi bahan yang berguna untuk pengambilan keputusan.

2) Teknologi Komunikasi

Teknologi telekomunikasi atau teknologi komunikasi adalah teknologi yang berhubungan dengan komunikasi jarak jauh. Termasuk dalam kategori teknologi ini adalah telepon, radio, dan televisi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Lingkungan teknologi memungkinkan perusahaan untuk memajukan kinerjanya (Elisabeth, 2019)

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Gordon, 1992) dalam Sultana *et al*, (2012). Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi (David, 2006) dalam Farooq dan Khan (2011). Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Safitri *et al.*, 2013)

3. Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Arisuniarti, 2016). Kinerja

adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok ataupun badan usaha. Pengukuran kinerja secara tradisional adalah pengukuran kinerja yang berorientasi kepada bidang keuangan dan kemampuan untuk mendapatkan laba. Suatu perusahaan dikatakan mempunyai kinerja yang baik kalau dalam laporan keuangannya mendapat keuntungan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Arisuniarti, 2016).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian diawali dengan melakukan observasi ke perusahaan daerah air minum (PDAM), Mendapatkan akses ke sumber daya teoretis yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung, terkait dengan pengamatan yang dilakukan saat melakukan penelitian ke dalam literatur argumentatif. Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu data mentah berupa data hasil wawancara dan pengisian kuesioner tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan Teknik penelitian asosiatif kasual yang menjelaskan bahwa variabel independent (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), Variabel dalam penelitian antara lain Peranan Tehknologi (X₁), Pelatihan Kerja (X₂) Kinerja (Y) Tempat penelitian yang dilakukan peneliti berada di kabupaten Luwu Utara Kecamatan Masamba, Desa Balebo, menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari responden melalui kuesioner untuk menentukan jawaban pernyataan penelitian mengenai Peranan Tehnologi, Pelatihan Kerja dan Kinerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang di mana semua yang terlibat dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Dengan jumlah kuesioner yang terkumpul berjumlah 70, jumlah kuesioner yang terisi 53 dan jumlah kuesioner yang tidak terisi berjumlah 17. Adapun metode penelitian ini metode regresi dan uji t serta uji f. jadi hasil analisis regresi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilihat dari jumlah pegawai di perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirta bukae yang berada di kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 70 orang, dengan jumlah pegawai tetap 44 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 26 orang. Dan ditinjau dari profile perusahaan tersebut pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) dominan laki-laki, hal ini berdasarkan dengan tugas dalam perusahaan tersebut memang seharusnya dilakukan oleh karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, seperti tugas pada lapangan.

Tabel 1. Analisis regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.356	3.146		2.338	.023
Teknologi	.244	.124	.255	1.971	.054
Pelatihan	.403	.134	.389	3.009	.004

a. Dependent Variable: KJ

Dari persamaan di atas maka dapat diimplementasikan sebagai berikut: Konstanta di peroleh sebesar 7,356 ,hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen (bebas) bernilai nol, maka nilai Y sebesar 7,356 .

1. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,244 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Teknologi). Jadi apabila Teknologi mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,244 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.403 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Pelatihan). Jadi apabila Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.403 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain Teknologi sebesar 0,244 , Pelatihan sebesar 0,403,. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Teknologi dan Pelatihan, berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{table}	Sig
Teknologi	1,971	1,674	0,054
Pelatihan	3,009	1,674	0,004

Berdasarkan tabel 2. Analisis regresi variable Teknologi (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung (t_{hit}) = 1,971 > t tabel (t_{tab}) = 1,674 dan signifikan karena 0,054 > α 0,05. Sedangkan Untuk variable Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung (t_{hit})= 3,009 > t tabel (t_{tab}) = 1,674 dan tidak signifikan karena 0,004 < α 0,05.

1. Hasil Uji F

Uji F di gunakan untuk mengetahui seluruh variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variable berpengaruh secara Bersama-sama, berdasarkan hasil penelitian uji F di tampilkan dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	44.219	2	22.110	10.462	.000 ^b
	Residual	105.668	50	2.113		
	Total	149.887	52			
a. Dependent Variable: KJ						
b. Predictors: (Constant), LK, TKG						

a. Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Dari hasil uji f di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,971>1,674) dengan nilai signifikan 0,054 Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan 0,054>0,05 dan nilai F_{hitung} 10,462 > F_{tabel} 2,779. Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. sehingga H_0 sama-sama di terima artinya variable teknologi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

b. Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Dari hasil uji t di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,009 > 1,674$) dengan nilai signifikan $0,004$ Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $10,462 > F_{tabel}$ $2,779$. Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. sehingga H_0 di terima dan H_0 di tolak artinya variable teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

V. KESIMPULAN

Merujuk pada hasil uji statistik, uji hipotesis dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika teknologi di kembangkan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di karenakan pelatihan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae mengindikasi bahwa di adakan nya pelatihan atau tidak, maka tidak mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae di Luwu Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Palopo melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah memfasilitasi kegiatan penelitian dan publikasi selama kegiatan penelitian. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pembimbing dan responden yang telah membantu dalam memberikan informasi, arahan dan dukungan selama kegiatan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisuniarti, D. M. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Warmadewa. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 49–64.
- A S Homby. 1995. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. Oxford University Press
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sucifindo (Persero) Daniel Arfan Aruan *Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. 1.*
- Afshan Sultana, dkk, 2012, Impact Of Training On Employee Performance : Astudy Of Telecommunication Sector In Pakistan, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Ressearch In Business*, Vol. 4, No. 6, October, pp. 646-661

-
- Davis, Gordon B. 1992. Kerangka dasar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Gramedia
- Elisabeth, D. M. (2019). Kajian Terhadap Peranan Teknologi Informasi Dalam Perkembangan Audit Komputerisasi (Studi Kajian Teoritis). *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 3(1), 40–53.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Ardianto, E., Putra, M., Bangsa, U. P., Kerja, P., & Kerja, D. (2022). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 5(2), 314–325.
- Khan, Ghafoor dkk. 2011. Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Journal Business and Management (Online)*, Vol.11, No.7.
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Mangkunegara, A.P. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Martin. 1999. Fundamental Information Analysis: An Extension and UK Evidence. *British Accounting Review*. Vol. 31 No. 3.
- Mubarak, M. M., & Syarif, R. (2018). Dampak pelatihan kerja terhadap kualitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Kesatuan*, 8(2), 7.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nawawi, H. H. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1(4), 1044–1054.