

TESIS

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. WIRA EKA PERSADATAMA BONE)

*The Effect of Training and Use of Information Technology on Employee
Performance with Work Ability as An Intervening Variable
(Study on Employees of PT. Wira Eka Persadatama Bone)*

ANDI RESQI AMELIA

A012211080



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

I

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI
INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI PADA KARYAWAN PT. WIRA EKA PERSADATAMA BONE)**

disusun dan diajukan oleh :

**ANDI RESQI AMELIA
A012211080**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **10 FEBRUARI 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Musran Munizu, S. E., M. Si., CIPM.
NIP. 19560505 198503 1 002


Prof. Dr. Maat Pono, S. E., M. Si.
NIP. 19580722 198601 1 001

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
NIP.19680629 199403 2 001


Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
NIP.19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Andi Resqi Amelia
Nim : A012211080
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Pelatihan Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone)**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 9 Maret 2023

Yang Menyatakan,



Andi Resqi Amelia

PRAKATA

Assalamualaikum Wr Wb, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone)”, sebagai salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi oleh mahasiswa Universitas Hasanuddin, yang berguna untuk memperoleh gelar Magister Manajemen. Tak lupa juga penulis panjatkan Shalawat serta salam bagi junjungan Nabi Muhammad SAW yang menjadikan pedoman bagi kehidupan umat muslim di seluruh dunia.

Penulis menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya terhadap berbagai kalangan serta pihak yang telah memberikan dorongan dalam menyusun penulisan ini, antara lain:

1. Kedua orang tua (Drs. Andi Abd Kadir & Dra. Hj. Andi Rosmiati Patiroi, SKM), Kedua mertua (Andi Syamsuddin, SE & Dra. Andi Muliati), Suami tercinta (Andi Dewantara Syam, SH), Anak saya (Andi Alby Abqari Dewantara), Kedua saudara kandung saya (dr. Andi Sri Wulandari & Andi Nurul Andini), serta seluruh keluarga terdekat yang selalu memberikan kekuatan dan dorongan dalam menjalankan Tesis ini, sehingga penulis mendapatkan suatu motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM dan Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan tenaga,

waktu, dan pikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis ini, hingga layak nya tesis ini untuk dipertanggung jawabkan.

3. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr, dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si selaku dosen penguji yang memberikan bimbingan dalam penulisan Tesis, sehingga dalam proses penulisan Tesis dapat berlangsung secara baik, benar, dan lebih terarah.
4. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si. CWM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang memberikan bimbingan dan semangat dalam penulisan Tesis, sehingga dalam proses penulisan Tesis dapat berlangsung secara baik dan terarah.
5. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan memberikan pengarahan dalam penulisan Tesis, serta tak lupa juga selalu memberikan nasehat-nasehat kepada penulis, sehingga penulis terdorong untuk cepat menyelesaikan penulisan Tesis.
6. Seluruh pihak dan kalangan yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini, tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan banyak terimakasih, berkat bantuan dan dorongan dari seluruh pihak, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini hingga mendapatkan gelar Magister Manajemen.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, semoga Tesis ini dapat berguna bagi kita semua, dan memberikan banyak manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan ilmu pengetahuan serta bahan-bahan informasi.

ABSTRAK

ANDI RESQI AMELIA. *Pengaruh Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan PT Wira Eka Persadatama Bone* (dibimbing oleh Musran Munizu dan Maat Pono).

Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu seseorang dalam bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan PT Wira Eka Persadatama Bone. Responden berjumlah 49 orang karyawan bagian pemasaran, admin, gudang, dan farmasi dengan rincian 35 orang laki-laki, dan 14 orang perempuan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode kuantitatif deskriptif. Tahap Analisis pada penelitian ini diawali dengan instrumen penelitian, yaitu dengan mengumpulkan data dan mengolah data yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi dengan cara memberikan bobot dari setiap pernyataan berdasarkan skala likert, serta melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi yang digunakan adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Untuk menguji pengaruh mediasi (intervening) digunakan metode *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan (1) pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja, (2) penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja, (3) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (4) penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (5) kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelatihan, penggunaan teknologi informasi, kemampuan kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

ANDI RESQI AMELIA. *The Effect of Training and Use of Information Technology on Employees' Performance with Work Ability as an Intervening Variable: A Study on Employees of PT. Wira Eka Persadatama, Bone* (supervised by Musran Munizu and Maat Pono)

Training is a series of individual activities in systematically increasing skills and knowledge, so every individual is able to have professional performance in his field. Information technology is a set of tools that help a person to work with information and perform tasks related to information processing. The research aims find out the effect of training and the use of information technology on employees' performance with work ability as an intervening variable on employees of PT. Wira Eka Persadatama, Bone. Respondents in this study consisted of 49 marketing, administrator, warehouse, and pharmacy's employees with 35 men and 14 women. Data collection techniques used questionnaires with descriptive quantitative method. The analysis phase begins with research instruments, i. e. to collect data through observation, questionnaire, interview, and documentation and process them by giving the weight of each statement based on Likert scale, as well as do validity and reliability tests. The regression test used was multiple regression. In its implementation, data processing was carried out with the help of the SPSS program. To test the effect of mediation (intervening) path analysis method was used. The results of the research show that (1) training has an effect on work ability; (2) the use of information technology affects work ability; (3) training has an effect on employees' performance; (4) the use of information technology affects employees' performance, and (5) work ability affects employees' performance.

Keywords: training, the use of information technology, work ability, employees' performance



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	13
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Pelatihan.....	16
2.1.4 Penerapan Teknologi Informasi.....	28
2.1.5 Kinerja.....	32
2.1.6 Kemampuan Kerja.....	36
2.2 Hubungan antar Variabel.....	40
2.2.1 Hubungan antara Pelatihan dengan Kemampuan Kerja Karyawan.....	40
2.2.2 Hubungan antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kemampuan Kerja Karyawan.....	41
2.2.3 Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan....	41
2.2.4 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.....	42
2.2.5 Hubungan antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan.....	43
2.3 Penelitian Terdahulu.....	44
BAB III.....	57
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	57
3.1 Kerangka Konseptual.....	57
3.2 Hipotesis.....	58
BAB IV.....	59
METODE PENELITIAN.....	59
4.1 Rancangan Penelitian.....	59
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	59
4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	60
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	60
4.5 Metode Pengumpulan Data.....	61

4.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	61
4.7	Instrumen Penelitian	63
4.7.1	Uji Validitas	64
4.7.2	Uji Reliabilitas	65
4.8	Teknik Analisis Data	66
4.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	66
4.8.2	Uji Hipotesis	67
4.8.3	Uji Sobel	72
4.8.4	Koefisien Determinasi	72
BAB V.....		73
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		73
5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	73
5.2	Hasil Penelitian	74
5.2.1	Deskripsi Identitas Responden.....	74
5.2.2.	Karakteristik Responden.....	74
5.2.3	Deskriptif Variabel	77
5.2.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	83
5.2.5	Analisis Jalur.....	87
5.2.6	Uji Hipotesis	88
5.2.7	Uji Sobel	93
5.3	Pembahasan	94
BAB VI.....		104
PENUTUP.....		104
6.1	Kesimpulan	104
6.2	Saran	106
DAFTAR PUSTAKA		107
LAMPIRAN.....		111

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 4.2 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	76
Tabel 5.5 Kriteria Analisis Deskripsi	77
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif dari Variabel Pelatihan (X_1).....	78
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif dari Variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X_2)	79
Tabel 5.8 Analisis Deskriptif dari Variabel Kemampuan Kerja (Y_1)	81
Tabel 5.9 Analisis Deskriptif dari Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)	82
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pelatihan (X_1)	83
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X_2).....	84
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kemampuan Kerja (Y_1).....	84
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y_2).....	85
Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 5.15 Hasil Uji Signifikansi Parameter Secara Simultan Untuk Model 1 ...	88
Tabel 5.16 Hasil Uji Signifikansi Parameter Secara Individual Untuk Model 1 .	89
Tabel 5.17 Koefisien Determinasi Untuk Model 1	90
Tabel 5.18 Hasil Uji Signifikansi Parameter Secara Simultan Untuk Model 2 ...	91
Tabel 5.19 Hasil Uji Signifikansi Parameter Secara Individual Untuk Model 2 .	91
Tabel 5.20 Koefisien Determinasi Untuk Model 2	92
Tabel 5.21 Hasil Uji Sobel	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran	58
Gambar 4.1 Diagram Jalur.....	67
Gambar 4.2 Diagram Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y_1	68
Gambar 4.3 Diagram Jalur X_1 X_2 dan Y_1 terhadap Y_2	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	112
Lampiran 2. Rekap Jawaban Responden.....	117
Lampiran 3. Analisis Deskriptif	118
Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	122
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik Model 1	126
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik Model 2	128
Lampiran 7. Uji Hipotesis Model 1.....	130
Lampiran 8. Uji Hipotesis Model 2.....	132
Lampiran 9. Uji Sobel	134
Lampiran 10. Dokumentasi	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar menghasilkan karyawan yang berkualitas, karena kualitas yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia menjadi modal awal bagi sumber daya manusia itu sendiri dan investasi bagi perusahaan. Penggunaan tenaga yang efektif adalah kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang ditetapkan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia yang siap pakai agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Dengan itu maka target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut dapat tercapai. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan. Sedangkan menurut Mohamad Mahsun (2006) Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang

dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang cakap, maka bagian SDM dalam suatu perusahaan perlu mengadakan penarikan tenaga kerja atau karyawan secara selektif agar sesuai dengan *job description* dan *job specification*. Pimpinan perusahaan juga harus mampu membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena tidak semua karyawan baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan. Begitupun dengan karyawan lama, mereka harus dilatih agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, pimpinan perlu mengadakan pelatihan yang mana merupakan salah satu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan perusahaan. Nawawi (2003) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Widodo (2015) Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membawa karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan, dimana

perusahaan yang mengadakan pelatihan mempunyai tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan akan mampu bekerja dengan baik apabila mempunyai minat, ketrampilan dan memahami apa yang telah dilatih oleh manajer SDMnya dalam hal pelatihan kerja. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari rasa senangnya dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian dan ketrampilan dalam pekerjaannya. Kemampuan yang dimilikinya akan dituangkan secara maksimal dan sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maghfirati (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada UD Al Barokah Madura” hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh penelitian Khoiriyah, dkk “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PDAM Kota Malang” yang hasilnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dalam mengembangkan suatu organisasi juga tidak lepas dengan tuntutan untuk bagaimana melakukan proses pekerjaan dengan cepat dan terukur agar mendapatkan suatu tujuan yang ingin dicapai organisasi, salah satu aspek adalah penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi. Teknologi Informasi telah berkembang dengan pesat pada era saat ini, dapat dilihat dari seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan tepat sehingga banyak dari berbagai pihak-pihak swasta maupun negeri yang

menggunakan teknologi informasi sebagai suatu proses pelayanan kepada masyarakat saat ini.

Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi, dan alat pengelolaan informasi. Teknologi informasi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Haag dan Keen dalam buku A. Kadir & TriwahyuniTCh. (2013) Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Teknologi Informasi juga di artikan sebagai suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wiseliner yang berjudul “Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Auto raya Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru” Tahun 2013 yang hasilnya menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan sehingga disimpulkan setiap terjadi perubahan pada penerapan teknologi informasi maka akan menyebabkan perubahan pula pada kinerja karyawan dan teknologi informasi dapat dijadikan tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan. Dan penelitian selanjutnya dilakukan oleh penelitian Muzakki yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya” Tahun 2016 yang hasilnya menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penggunaan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun dalam menerapkan teknologi informasi didalam sebuah perusahaan harus didukung dengan kemampuan karyawan yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Hal ini dikarenakan yang mengoperasionalkan teknologi informasi sebagian besar adalah sumber daya manusia, dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi informasi yang diterapkan. Selain itu kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diukur berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Haeruddin yang berjudul “Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Kecamatan Malili” Tahun 2020 yang hasilnya

menunjukkan bahwa kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan malili.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang ada didalam organisasi termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya yang paling berperan penting adalah sumber daya manusia, tujuan dapat tercapai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi. Robbins dan Judge (2015) mengartikan, kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan seorang individu dapat diukur dengan bagaimana seseorang memahami sebuah pengetahuan yang didapatnya untuk diterapkan dalam bentuk ukuran dan capaian atas pekerjaan yang dilaksanakan.

PT. Wira Eka Persadatama Bone saat ini menerapkan sistem terpadu berbasis teknologi informasi dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengoptimalkan penginputan data dan informasi mengenai distribusi produk retail wilayah Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan, dengan adanya hal tersebut sehingga peneliti tertarik mengambil variabel pelatihan dan teknologi informasi dalam penelitian. PT. Wira Eka Persadatama telah mengembangkan aplikasi *Nexmail* sejak tahun 2019 yang bisa digunakan karyawan pada bagian marketing, admin, dan gudang dalam penginputan jumlah distribusi serta stok produk retail dengan menggunakan teknologi *Handphone (HandHeld)* yang langsung terhubung dengan *Accurate* atau *Microtic Server* yang terdapat dikantor pusat (Kota Makassar), Adapun staf farmasi yang juga menggunakan aplikasi

dalam penginputan informasi mengenai produk-produk yang di distribusikan melalui perangkat komputer sejak berdirinya perusahaan di Kabupaten Bone. Teknologi *Handphone* dan Komputer yang digunakan oleh karyawan marketing, gudang, admin, dan staf farmasi tidak dapat digunakan untuk kepentingan pribadi karena telah dikunci dan di *Install* langsung oleh pihak kantor pusat.

Dalam melaksanakan pekerjaan dan mengaplikasikan teknologi yang ada belum sepenuhnya berjalan optimal karena pelatihan yang sering diadakan seperti pelatihan mengenai produk baru yang akan dipasarkan, produk *Rebranding*, pelatihan motivasi dan kerjasama tim, pelatihan perubahan cara penginputan informasi produk pada aplikasi, pelatihan pengembangan aplikasi, serta pelatihan *kick off sales* yang sebelumnya rutin diberikan kepada staf farmasi, staf admin, gudang dan bagian *sales* setiap dua atau tiga kali dalam setahun saat ini mengharuskan *training* lebih banyak dilakukan secara *online virtual* (menggunakan aplikasi *zoom online*) karena pandemi yang ada sehingga pelatihan terlaksana serba terbatas. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan merasa jenuh dengan metode pelatihan secara *online* karena ilmu yang didapatkan melalui pelatihan secara langsung lebih baik dibandingkan dengan pelatihan yang dilakukan secara *online*. Dalam penggunaan aplikasi juga terdapat beberapa karyawan *sales* yang mengeluh ketika berada di wilayah yang memiliki akses jaringan kurang mendukung sementara penginputan distirbusi produk harus segera dilaksanakan ketika produk tersebut tiba diwilayah tujuan distribusi. Kemudian berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Wira Eka Persadatama Bone, peneliti mendapatkan informasi mengenai harapan perusahaan kepada karyawan dengan adanya penggunaan

teknologi informasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun pimpinan mendapatkan kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum menguasai aplikasi dan belum mahir dalam penggunaannya sehingga pekerjaan sering terhambat.

Dengan aplikasi dapat memudahkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Harapan itulah yang juga menjadi alasan peneliti memilih variabel kinerja pegawai dan sudah dibuktikan oleh penelitian- penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, serta dan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan. Peningkatan suatu kinerja karyawan juga tidak lepas dari kemampuan kerja dalam mengoperasikan suatu sistem teknologi informasi yang ada, serta pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya akan menghasilkan karyawan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Sehingga peneliti tertarik mengambil variabel kemampuan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul yaitu: **“Pengaruh Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. (Studi Pada Karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Bone?
2. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone?
5. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone?
6. Apakah pelatihan melalui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone?
7. Apakah penggunaan teknologi informasi melalui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wira Eka Persadatama Bone?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan pelatihan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Bone.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kemampuan kerja pada PT. Wira Eka Persadatama Bone.

3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Bone.
4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Bone.
5. Untuk menganalisis pengaruh signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Bone.
6. Untuk menganalisis pengaruh signifikan pelatihan melalui kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Bone.
7. Untuk menganalisis pengaruh signifikan penggunaan teknologi informasi melalui kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Eka Persadatama Bone.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menerapkan teori-teori mengenai masalah pelatihan dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lainnya yang ingin membahas atau mengangkat tema yang relevan dengan penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengelola PT. Wira Eka Persadatama Bone mengenai pentingnya pelatihan dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja.

3. Kegunaan bagi Peneliti

Melalui penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pemahaman serta dapat memberikan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti dan menerapkan kemampuan yang didapat selama proses pendidikan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan tentang telaah pustaka yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, ringkasan penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan gambaran kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan gambaran rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB VI PENUTUP

Bab ini memaparkan tentang kesimpulan yang menjelaskan mengenai hasil penelitian dan saran yang dianggap berguna bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Dari arti tersebut, secara substantif makna manajemen mengandung unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang di dukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mary Parker Follett, *Management is the art of getting things done through people*. Manajemen merupakan seni dalam mencapai tujuan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa mereka yang melakukan praktik manajemen, atau secara sederhana seorang manajer, sebagaimana layaknya seniman harus bisa melakukan segenap upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui peraturan orang-orang lain dan menganggap upaya tersebut sebagai sebuah karya yang harus diselesaikan.

Sedangkan menurut G.R.Terry, manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan

sebuah pengorganisasian, perencanaan, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Biasanya juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena dengan kemampuannya dalam memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia disebut sebagai konsep yang luas tentang kebijakan, filosofi, praktek dan prosedur yang digunakan guna mengelola individu atau manusia melalui suatu organisasi. Penggunaan sistem dan konsep sumber daya manusia merupakan kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang melibatkan dan mempengaruhi semua individu dalam suatu organisasi, termasuk pengembangan organisasi, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, proses perencanaan sumber daya manusia, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pelatihan dan pengembangan. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus diimplementasikan, dikembangkan, dan direncanakan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang bisa saja mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi tersebut memberikan kenyataan bahwa kita terutama guna mengelola sumber daya manusia bukan finansial atau materil. Di lain pihak, manajemen mencakup dari fungsi-fungsi pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja),

perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengawasan, dan pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik). Lalu apa sebenarnya definisi sumber daya manusia? Manajemen sumber daya manusia memiliki kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*manage*” adalah manusia, sehingga keberhasilan ataupun kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Menurut Taufiqrohman (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang artinya suatu usaha untuk mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu bertindak dan berpikir sebagaimana yang diharapkan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai kebijakan (*policy*). Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2009) bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Begitu pula halnya dengan Cushway dalam Priyono (2010) misalnya mendefinisikan MSDM sebagai *Part of the process that helps the organization achieve its objectives*, pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Priyono (2010) terdapat beberapa macam fungsi MSDM yaitu:

- a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM
- b. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi
- c. Penilaian kinerja
- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia untuk semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan- kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi. Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2009) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan

pekerjaannya. Sedangkan menurut Mondy (2008) Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Selain itu Simamora (2006) berpendapat Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa pelatihan memiliki beberapa manfaat bagi berbagai pihak.

1. Manfaat Untuk Karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
 - d. Membantu karyawan mengatasi rasa stres, tekanan, frustrasi, dan konflik;
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap;
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi;
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih;
 - i. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;

- j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan;
- k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;
- l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat Untuk Perusahaan

- a. Mengerahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit;
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan;
- c. Memperbaiki moral SDM;
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
- e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
- f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan;
- g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
- h. Membantu pengembangan perusahaan;
- i. Belajar bagi peserta;
- j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan;
- k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan;
- l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;
- m. Membantu pengembangan promosi dari dalam;
- n. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja;
- o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja;

- p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi;
 - q. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan;
 - r. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen;
 - s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal;
 - t. Mendorong mengurangi perilaku merugikan;
 - u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan;
 - v. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi;
 - w. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan;
 - x. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
3. Manfaat Dalam Hubungan SDM, Intra Dan Antar Grup Serta Pelaksanaan Kebijakan
- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual;
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi;
 - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif;
 - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional;
 - e. Meningkatkan keterampilan interpersonal;
 - f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi;
 - g. Meningkatkan kualitas moral;
 - h. Membangun kohesivitas dalam kelompok;
 - i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi;

- j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) dijelaskan bahwa pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu:

- a. Untuk meningkatkan kuantitas *output*;
- b. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan;
- c. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan;
- d. Untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja;
- e. Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

2.1.3.4 Sasaran Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) Sasaran Pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Selain itu perlu pula diketahui jenis sasaran pelatihan, sehingga setiap pelatihan yang diselenggarakan akan mencapai sasaran (Rivai, Sagala 2011):

- a. Berdasarkan tingkatannya
 - 1) Sasaran Primer, sasaran ini merupakan inti dari program pelatihan. Sasaran primer ini sangat penting karena akan memberikan arti kejelasan dan kesatuan atas segala kegiatan selama kegiatan pelatihan berlangsung.
 - 2) Sasaran sekunder, sasaran ini merupakan inti dari masing-masing pelajaran dalam suatu program pelatihan. Sasaran sekunder ini sesungguhnya sebagai penjabaran lebih lanjut dan sekaligus merupakan bagian integral dari sasaran primer.

b. Berdasarkan kontennya

- 1) Berpusat pada kegiatan instruktur, yaitu menggambarkan apa yang dilakukan instruktur selama pelatihan dilaksanakan (seperti: Mendemonstrasikan cara menggunakan program Microsoft word).
- 2) Berpusat pada bahan pelajaran, yaitu menggambarkan bahan yang disampaikan dalam pelatihan (seperti: prosedur mengaktifkan komputer).
- 3) Berpusat pada kegiatan peserta, yaitu menggambarkan kegiatan yang dilakukan peserta selama pelatihan (seperti: peserta mampu menggunakan komputer).

2.1.3.5 Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) dijelaskan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

- a. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
- b. Materi program yang dibutuhkan.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.1.3.6 Metode Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011) metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan.

1. *On the Job Training*

On the job training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau supervisor.

2. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Disamping memberikan variasi kerja bagi karyawan, pelatihan silang (*crossing training*) turut membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, atau terjadi pengunduran diri.

3. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi. Asistensi dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki transfer tinggi kepada pekerjaan.

4. Ceramah Kelas dan Presentasi Video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* tampaknya mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi,

umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkatkan dengan adanya diskusi selama ceramah. Televisi, film slide dan film pendek sama dengan ceramah. Material organisasi yang bermakna menjadi kekuatannya, bersamaan dengan minat audiens.

5. Pelatihan *Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

6. Permainan Peran dan Model Perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respon sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya.

7. *Case Study*

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut.

8. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. *Pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi adalah salah satu contoh. Metode pelatihan ini hampir sama dengan *vestibule training*, hanya saja simulator tersebut lebih sering menyediakan umpan balik yang bersifat instant dalam suatu kinerja. *Kedua*, simulasi komputer. Untuk tujuan pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih para manajer, yang mungkin tidak boleh menggunakan metode *trial and error* untuk mempelajari pembuatan keputusan.

9. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila para karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interkasi secara singkat saja. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini. Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan booklet yang berisi tentang Perntanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapat umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.

10. Praktik Laboratorium

Pelatihan di laboratorium dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan keterampilan hubungan manusia dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain.

11. Pelatihan Tindakan (*Action Learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan). Fokus kelompok dalam mengatasi masalah sebagai cara untuk belajar ketika para anggota mengeksplorasi solusi, menggarisbawahi pernyataan fasilitator sebagai pedoman dalam kelompok, pemecahan masalah dan hal-hal lain yang berkaitan dengan suatu masalah. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan ini muncul ketika kelompok tersebut secara teknik atau prosedur mengalami kebuntuan. *Action learning* memfokuskan pada proses mempelajari perilaku baru, sedangkan pemberian materi dan presentasi video diarahkan pada pengetahuan dan menjalankan peranan dan sensitivitas pelatihan terhadap perasaan.

12. *Role Playing*

Role playing adalah metode pelatihan yang merupakan perpaduan antara metode kasus dan program pengembangan sikap. Masing-masing peserta dihadapkan pada suatu situasi dan diminta untuk memainkan peranan, dan bereaksi terhadap taktik yang dijalankan oleh peserta yang lain. Kesuksesan

metode ini tergantung dari kemampuan peserta untuk memainkan peranannya sebaik mungkin.

13. *In-basket Technique*

Melalui metode *in-basket technique*, para peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi khusus dari manajer, dan daftar telepon. Hal-hal penting dan mendesak, seperti posisi persediaan yang menipis, komplain dan pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin. Peserta pelatihan kemudian mengambil keputusan dan tindakan. Selanjutnya keputusan dan tindakan tersebut dianalisis sesuai dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan dan prioritas pengambilan keputusan.

14. *Management Games*

Management Games menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interkasi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan, dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data-data yang tidak cukup.

15. *Behavior Modeling*

Modeling sebagai salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah. Sifat mendasar dari *modeling* adalah bahwa suatu proses belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman aktual, melainkan melalui observasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain. *Modeling* adalah suatu *vicarious process* atau proses yang seolah-olah mengalami sendiri, yang

merupakan kegiatan berbagi pengalaman dengan orang lain melalui proses imajinasi atau partisipasi simpatik. *Behavior modeling* adalah suatu metode pelatihan dalam rangka meningkatkan keahlian interpersonal. Kunci dari *behavior modeling* adalah belajar melalui observasi atau imajinasi.

16. *Outdoor Oriented Programs*

Program ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan di luar kantor dengan kemampuan di ruang kelas. Program ini dikenal dengan istilah *outing*, seperti arung jeram, mendaki gunung, kompetisi tim, panjat tebing, dan lain-lain.

2.1.3.7 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional).
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus di sesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus di sesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainers*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.1.4 Penggunaan Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi. Jogiyanto (2009) peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di system teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi informasi apapun yang memberikan nilai tambah untuk organisasi dari berbagai jenis teknologi informasi yang mempunyai dampak sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan dan paling penting saat ini adalah komputer.

Tujuan penerapan teknologi informasi bagi kantor atau organisasi yang bersangkutan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari teknologi informasi yang mempunyai manfaat untuk semua aspek bisnis dengan berorientasi kepada peningkatan kinerja pegawai dan produktivitas kantor guna mendapatkan keuntungan yang maksimal tetapi resiko dan biaya seminimal mungkin (Wiseliner, 2013). Menurut Hamzah dan Nina (2011), efektivitas pemanfaatan teknologi informasi akan memberi kontribusi agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Hal itu dapat diperoleh dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk menurunkan *human error*, seperti lupa, turunnya presisi karena kelelahan, dan lain.

2.1.4.1 Indikator Penggunaan Teknologi Informasi

Menurut Sabihaini (2006) indikator penggunaan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor sosial (*Social Factors*), merupakan salah satu faktor yang beranggapan bahwa ada orang lain yang mendukung dirinya untuk menggunakan teknologi informasi.
2. Perasaan (*Affect*), sebuah faktor yang berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang dijalankan, apakah dalam menjalankannya merasa senang, tidak puas, suka cita, nyaman jika didukung dengan teknologi informasi.
3. Kesesuaian tugas (*Job Fit*), faktor yang menunjukkan sebuah hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban. Faktor ini berguna untuk mengukur apakah individu percaya bahwa penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu apabila peralatan teknologi informasi sesuai dengan yang dibutuhkan dengan tugasnya.
4. Konsekuensi jangka panjang, hasil yang diperoleh untuk manfaat di masa mendatang. Dapat diukur melalui output yang dihasilkan apakah mempunyai manfaat jangka Panjang
5. Kondisi yang memfasilitasi, faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan dan membantu pemakai dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Ali dan Wangdra (2010) penerapan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Perangkat keras (*Hardware*)
- 2) Perangkat Lunak (*Software*)
- 3) Pangkalan data (*Database*)
- 4) Perangkat Orang/pengguna (*Brainware*)

- 5) Local Area Network (LAN)
- 6) Wide Area Network (WAN) / Internet

2.1.4.2 Keuntungan Penggunaan Teknologi Informasi

Sutarman (2009) berikut adalah keuntungan dari penggunaan teknologi informasi:

- 1) Kecepatan (*Speed*), computer dapat bekerja jauh lebih cepat dan akurat selesai dalam hitungan detik dari pada cara kerja manusia.
- 2) Konsistensi (*Consistency*), hasil pengolahan komputer lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya sudah standar.
- 3) Ketepatan (*Precision*), akurat dan tepat, computer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.
- 4) Keandalan (*Reliability*), hasil pengolahan computer mempunyai tingkat kesalahan yang lebih kecil kemungkinannya dan hasilnya lebih dipercaya.

2.1.4.3 Manfaat Teknologi Informasi

Sutarman (2009) teknologi informasi mempunyai beberapa manfaat dalam lingkungan bisnis antara lain:

- 1) Memudahkan dalam memperoleh informasi dapat dikirim dalam berbagai bentuk, komunikasi jarak jauh menjadi lebih efisien dan efektif.
- 2) Mengembangkan kemampuan pengembangan kemampuan biasanya berkaitan dengan pembinaan ketrampilan dan kemampuan dasar organisasi atau individu untuk membantu mereka mencapai tujuan pembangunan.

Teknologi informasi dapat menjadikan individu tertentu, terutama mereka yang memanfaatkan teknologi informasi terpicu untuk melakukan perubahan.

- 3) Sistem strategis Organisasi mencari suatu implementasi sistem yang secara signifikan dapat meningkatkan keberhasilan dan pertahanan dalam operasional organisasi. Sistem ini memberi keuntungan strategis untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan pangsa pasar, meningkatkan kualitas proses negoisasi dengan supplier, mencegah pesaing masuk pasar.
- 4) Fokus pada konsumen dan layanan Teknologi informasi dapat digunakan untuk mendukung proses kustomisasi masal.
- 5) Usaha peningkatan yang berkelanjutan, Teknologi informasi dapat digunakan secara ekstensif untuk peningkatan produktivitas maupun kualitas.
- 6) Rekayasa ulang proses bisnis.
- 7) Memperkuat pekerja dan mempercepat kerja kolaboratif.

Menurut Simarmata (2009) manusia merupakan komponen teknologi informasi, sehingga memiliki peran yang sangat penting:

- 1) Perkembangan TI tergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu yang menggunakannya.
- 2) Produk TI hanya suatu media yang tidak akan berguna tanpa ada pemakainya.
- 3) Dibutuhkan iklim dan regulasi kebijakan yang mendukung mekanisme TI, terutama di Negara berkembang seperti Indonesia.
- 4) TI tidak dapat digunakan oleh semua orang hanya yang memiliki kualitas, kemampuan dan kompetensi yang tinggi yang dapat menggunakannya.
- 5) Dalam organisasi perlu adanya kebijakan dan strategi pengembangan SDM bidang TI untuk mengantisipasi perkembangan TI yang sangat pesat.

- 6) Dibutuhkan manajemen yang baik untuk mengelola implementasi TI.
- 7) Kelancaran implementasi TI, seseorang dalam mengimplementasikan TI selain harus didukung oleh tingkat pendidikan dan practical training bersifat pengetahuan teknis, juga harus didukung oleh pengetahuan mengenai *privacy, ethics, computercrime*, dan sebagainya.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama serta target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan.

Standar kinerja adalah batas yang diharapkan jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan, sehingga nantinya dijadikan sebagai pembanding antara harapan penyelesaian pekerjaan dengan target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang didapatkan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi atau memenuhi standar kinerja.

Menurut Mathis dan Jackson, penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai.

Wibowo (2011) mengatakan bahwa penilaian terhadap kinerja harus dilakukan untuk mengetahui apakah selama dilaksanakan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang sudah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal dan waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil dari kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Gary mengemukakan jika penilaian kinerja merupakan upaya sistematis guna membandingkan sesuatu yang telah dicapai seseorang dan dibandingkan dengan standar yang telah ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong agar kinerja seseorang bisa berada pada level diatas rata-rata.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veitzhal, et all (2015) pada dasarnya tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
- 2) Pemberian gaji yang serasi, misalnya kenaikan gaji, insentif, dll.
- 3) Mendorong atas pertanggung jawaban dari pegawai.
- 4) Perbedaan antara pegawai satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan sumber daya manusia.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- 7) Memperkuat hubungan anantara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja.
- 8) Sebagai alat untuk mendapatkan umpan balik dari pegawai guna memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier.
- 9) Menjadi riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
- 10) Menjadi Salah satu sumber informasi pada perencanaan sumber daya manusia.
- 11) Membantu untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan mereka yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 12) Sebagai sumber informasi untuk mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan insentif, gaji, dan imbalan lainnya.
- 13) Untuk menyalurkan tentang sebuah keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 14) Alat yang digunakan untuk menjaga tingkat kinerja pegawai serta mendorong pegawai guna mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

- 15) Untuk mengetahui bagaimana suatu efektivitas kebijakan sumber daya manusia, seperti dalam hal seleksi, pelatihan, rekrutmen, dan analisis pekerjaan sebagai komponen saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi dari sumber daya manusia.
- 16) Mengidentifikasi serta menghilangkan hambatan yang ada agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.
- 17) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 18) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah.

2.1.5.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbin kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Kualitas, diukur dari mutu tugas yang dikerjakan telah mendekati nilai kesempurnaan terhadap keterampilan, kemampuan, ketelitian, ketepatan.
2. Kuantitas, jumlah keluaran yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, material, teknologi), untuk meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.
4. Ketepatan waktu, tingkat kegiatan diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.6 Kemampuan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kemampuan

Menurut Winardi (2015) kemampuan (*ability*) adalah salah satu sifat bawaan yang ada pada manusia berguna untuk melaksanakan suatu tindakan atau

pekerjaan mental atau fisik. Kreitner (2014) pengertian lain mengatakan bahwa kemampuan merupakan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Karyawan yang telah memiliki kemampuan yang memadai akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Davis dalam Mangkunegara (2013) menyatakan, “Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keterampilan)”. Adapun pendapat yang diungkapkan Hasibuan (2013) bahwa kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Dilengkapi lagi oleh Hasibuan (2013) Kecakapan dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan) yang telah dilakukan karyawan.

Menurut Ivancevich (2014) kemampuan merupakan bakat pada seseorang guna melakukan sebuah tugas fisik maupun mental. Kemampuan seseorang sebagaimana pada dasarnya stabil pada waktu tertentu. Kemampuan didefinisikan sebagai faktor-faktor yang sangat penting guna membantu untuk memberdayakan seorang pegawai yang kinerja tinggi dengan yang kinerja rendah: kemampuan mental, inteligensi emosi (*emotional intelligence*), serta *tacit knowledge*.

Berdasarkan dari berbagai definisi di atas, kemampuan dapat disebut sebagai ukuran dari apa yang telah dilakukan seseorang melalui tindakan. Kemampuan adalah kesanggupan individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan demikian, kemampuan kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dihadapi.

2.1.6.2 Dampak Kemampuan

Wibowo (2016) kemampuan (*ability*) akan berdampak pada sebuah kinerja (*job performance*) dan komitmen (*commitment*), tetapi juga tergantung pada jenis kemampuan yang mana, *cognitive*, *emotional*, atau *physical*. Bentuk dari kemampuan yang paling relevan pada semua pekerjaan adalah *general cognitive ability*. *General cognitive ability* adalah sebuah prediktor yang paling kuat dari *job performance*, pada khususnya aspek *task performance*. Pada semua pekerjaan, pekerja yang lebih cerdas dapat dengan mudah memenuhi semua kebutuhan deskripsi pekerjaan lebih efektif dari pada pekerja yang kurang cerdas. Hal tersebut bisa saja terjadi karena pekerja dengan *general cognitive ability* lebih tinggi dan cenderung lebih baik dalam pembelajaran dan dalam pengambilan sebuah keputusan. Mereka dapat memanfaatkan lebih banyak lagi pengetahuan yang didapatkan dari pengalaman dengan lebih cepat, dan sebagai dengan hasilnya mereka akan mengembangkan pengetahuan yang lebih besar tentang bagaimana cara untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif.

Ada ataupun tidaknya sebuah kemampuan akan memiliki hubungan yang sangat nyata terhadap suatu kinerja pekerjaan seorang karyawan. Dimana karyawan harus lebih berusaha dalam menyesuaikan kemampuannya dengan kebutuhan pekerjaan. Proses penyesuaian ini sangatlah penting mengingat karena tidak adanya motivasi, kepemimpinan, ataupun sumber daya organisasi yang dapat mengatasi kekurangan kemampuan.

Kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sangatlah menentukan kinerja di dalam sebuah kantor. Keberhasilan yang didapatkan di kantor biasanya diukur melalui produktivitas kantor tersebut, sedangkan jika dilihat dari segi tinggi

rendahnya suatu produktivitas kantor bergantung pada kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian kemampuan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan juga efektif. Oleh sebab itu, seorang karyawan diharapkan memiliki kemampuan kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbin Stephen yang dimaksud dengan kemampuan intelektual atau kemampuan fisik hal yang diperlukan bagi individu guna melaksanakan suatu pekerjaan harus disesuaikan dengan persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan yang dibebankan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.

2.1.6.3 Jenis-jenis Kemampuan Kerja Karyawan

Robbins dan Judge (2015) mengklasifikasikan kemampuan individu menjadi 2, yaitu kemampuan intelektual dan fisik.

- 1) Kemampuan Intelektual, adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Kecerdasan intelektual atau IQ dirancang untuk mengetahui kemampuan intelektual umum seseorang.
- 2) Kemampuan Fisik, adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama.

2.1.6.4 Indikator Kemampuan Pengguna

Menurut Robbin (2009) indikator kemampuan pengguna, antara lain:

1. Pengetahuan
 - a. Memiliki pengetahuan mengenai sitem informasi

- b. Memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi
2. Kemampuan
 - a. Kemampuan menjalankan sistem informasi yang ada
 - b. Kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan informasi
 - c. Kemampuan untuk mengekspresikan bagaimana sistem seharusnya
 - d. Kemampuan mengerjakan tugas dari pekerjaan yang diterima
 - e. Kemampuan menelaraskan pekerjaan dengan tugas
 3. Keahlian
 - a. Keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
 - b. Keahlian dalam mengekspresikan kebutuhannya dalam pekerjaan

2.2 Hubungan antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Pelatihan dengan Kemampuan Kerja Karyawan

Kemampuan seseorang sangat dibutuhkan untuk melakukan segala aktivitas di dalam kehidupan. Agar seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah mengikuti kegiatan pelatihan. Menurut Marwansyah (2016) Tujuan pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Widyasari (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan untuk menunjang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2.2 Hubungan antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kemampuan Kerja Karyawan

Kinerja teknologi informasi merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik sehingga menghasilkan suatu informasi yang berkualitas. (Marshall B. Romney, dkk, 2016). Dalam penggunaan teknologi informasi, kemampuan pengguna harus diselaraskan dengan sistem yang akan diterapkan, dengan demikian sistem tersebut dapat berjalan dengan efektif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Apabila ditemukan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan teknologi informasi itu rendah, maka hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Tujuan dari teknologi informasi ini guna memecahkan masalah, meningkatkan efektivitas dan efisiensi bagi pemakainya serta membuka kreativitas. Meskipun teknologi informasi ini mempunyai fungsi yang sangat canggih bahkan mampu mempermudah pekerjaan manusia, namun apabila tidak didukung dengan kemampuan manusia dalam mengoperasikannya, maka teknologi informasi tersebut tidak akan berfungsi dengan baik.

2.2.3 Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Luthana bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya. Robins menjelaskan bahwa kinerja seseorang sangatlah dipengaruhi oleh faktor motivasi atau *motivation* (M), kesempatan atau *opportunity* (O), dan kemampuan atau *ability* (A), yaitu $performance = f(M \times O \times A)$, yang artinya kinerja adalah fungsi

dari motivasi, kesempatan dan kemampuan. *Lawyer* mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh: *roleperceptions*, *effort*, dan *ability*. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara teoritis maka terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhinya, yaitu: variabel psikologis, variabel organisasi, dan variabel individu (kemampuan dan ketrampilan) (Juliansyah, 2013).

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan ditentukan oleh kontribusi karyawan dalam menjalankan seluruh kegiatan usaha. Dalam hal ini, kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Karena pada akhirnya, kemampuan kerja karyawan akan berdampak pada pencapaian hasil kerja setiap individu. Seperti dalam pembahasan sebelumnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan yang dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat kemampuan kerja karyawan yang semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2.2.4 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori yang diuraikan sebelumnya, pelatihan dilakukan untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan merupakan salah satu usaha perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan untuk mendapatkan kinerja yang bisa menghasilkan suatu manfaat bagi perusahaan secara maksimal. Menurut Simamora (2006) Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Armawansyah

(2016) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan.

2.2.5 Hubungan antara Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan

Sarana seperti komputer yang ada didalam kantor merupakan hal yang sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada kantor. Dengan terdapatnya banyak fasilitas yang mendukung disediakan bagi pemakai teknologi informasi maka akan semakin memudahkan pemakai teknologi informasi dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam kantor. Teknologi informasi yang diterapkan dalam sebuah kantor dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan juga dapat meningkatkan kinerja. (Kharis, 2013).

Teknologi informasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kegiatan-kegiatan ataupun aktivitas dari pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai hampir pada semua elemen di kantor, seperti personalia, manajemen puncak, bahkan pemasaran. Dimana dalam hal ini salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah teknologi informasi.

Menurut Venkatman dan Henderson pengaruh yang didapatkan dari teknologi informasi terhadap kinerja seorang pegawai adalah model keselarasan Bisnis Teknologi Informasi. Banyak dari organisasi mengaku dengan menggunakan teknologi informasi strategik namun kenyataannya pada pelaksanaannya teknologi informasi masih difungsikan secara operasional, bahkan hanya dikatakan dapat

menggantikan bentuk aktivitas yang manual menjadi sebuah aktivitas digital. Tetapi dengan adanya perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi bisnis organisasi secara luas. Dengan adanya semua manfaat tersebut serta didapatnya kontribusi nilai dari pemanfaatan suatu teknologi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor, serta meningkatkan kualitas, efisiensi, inovasi dan juga daya dari responsive terhadap customer (Wiseliner, 2013).

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Tujuan	Alat Analisis	Hasil
1	Muhammad Ainul Haeruddin (2020)	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kemampuan Pengguna sebagai Variabel Moderasi di Kantor Kecamatan Malili	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan pengguna memoderasi penerapan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Malili	Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada populasi yang secara menyeluruh dijadikan sampel yakni seluruh pegawai di kantor kecamatan malili. Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan untuk variabel moderasi dari hasil

				data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama dan kedua sedangkan hipotesis ketiga dengan metode MRA (Moderated Regression Analysis)	uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan pengguna dapat memoderasi hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja pegawai kantor kecamatan malili.
2	Nikmatul Khoiriyah, N. Rachma, Alfian Budi Primanto (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel	Untuk menguji pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja PDAM Kota Malang	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori. Jumlah sampel dalam	Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan berpengaruh signifikan langsung

		Intervening Pada PDAM Kota Malang		penelitian ini adalah 76 responden. Teknik analisis menggunakan Analisis Jalur	terhadap kemampuan kerja, (3) kemampuan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap karyawan kinerja, (4) pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja sebagai variabel perantara
3	Reni Widyasari, M. Djudi Mukzam, Arik Prasetya (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang)	Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel Metode Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan terhadap Kemampuan kerja karyawan dan pengaruh secara parsial dari variabel Metode Pelatihan, Instruktur	Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 64 karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Statistik	Hasil dari analisis secara parsial, Metode Pelatihan mempengaruhi Kemampuan Karyawan dengan nilai Koefisien Jalur sebesar 0,368. Instruktur Pelatihan mempengaruhi Kemampuan Karyawan dengan nilai Koefisien Jalur sebesar 0,285. Materi Pelatihan mempengaruhi Kemampuan Karyawan dengan

			Pelatihan, Materi Pelatihan terhadap Kinerja karyawan	Deskriptif dan Analisis Jalur (Path Analysis)	<p>nilai Koefisien Jalur sebesar 0,321.</p> <p>Metode Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai Koefisien Jalur sebesar 0,315.</p> <p>Instruktur Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien Jalur sebesar 0,219.</p> <p>Materi Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan koefisien Jalur sebesar 0,194.</p> <p>Kemampuan Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien Jalur sebesar 0,271</p>
4	Andi Nu Graha (2005)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan	Untuk Menguji dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap	Jenis penelitian ini adalah penelitian survei. Populasi adalah seluruh karyawan tetap	Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang diteliti dalam kualifikasi baik. Tidak terjadi

		Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Gatra Mapan Malang)	Kemampuan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gatra Mapan Malang)	bagian produksi PT. Gatra Mapan Malang sebanyak 247 orang, dengan menggunakan rumus Rahmat didapat jumlah sampel sebanyak 72 orang. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda	multikolinieritas dan bebas dari heteroskedastisitas. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama variabel tenaga pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan dan lama pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan karyawan. Dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
5	Maghfirati, Dwi Wahyu (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan	Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 51 responden. Penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja dan kemampuan kerja pegawai dalam kategori tinggi, sedangkan pelaksanaan

		Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Al- Barokah Madura	kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada UD Al- Barokah Madura	menggunakan analisis rentang skala dan analisis jalur	pelatihan kerja pegawai dalam kategori baik. Hasil analisis jalur dan uji sobel diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja karyawan
6	Tri Wahyuni (2018)	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan	Untuk menguji pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan	Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada populasi yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk

		Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat	pengguna sebagai variabel moderasi pada PD.BPR Bank Jombang Kantor Pusat	secara menyeluruh dijadikan sampel yakni seluruh karyawan yang bekerja di kantor pusat. Analisis data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama dan hipotesis kedua dengan metode MRA (Moderated Regression Analysis)	variabel moderasi dari hasil uji hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa variabel kemampuan pengguna berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap hubungan antara penerapan teknologi informasi dengan kinerja karyawan, tetapi variabel kemampuan pengguna memperlemah interaksi antara variabel penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi potensial (Homologiser)
7	Mukhammad Hilmi Muzakki,	Pengaruh Penggunaan Teknologi	Untuk mengetahui pengaruh	Jenis penelitian yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel X

	<p>Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto (2016)</p>	<p>Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)</p>	<p>penggunaan teknologi informasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk Pusat Divisi Regional V Surabaya</p>	<p>explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan regresi linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh</p>	<p>mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kemanfaatan Penggunaan TI karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel</p>
--	---	--	---	---	---

					lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan (ability) dan motivasi dari karyawan
8	Ririn Wiseliner (2013)	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru	Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan mengajukan kuesioner kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Kemudian sampel	Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa hasil yang didapat lebih besar dari nilai yang ditentukan (validitas (0,3) dan reliabilitas (0,6)) maka dapat dikatakan datanya valid dan instrumennya reliabel. Dari hasil analisis regresi sederhana diketahui nilai R-Square sebesar 54% pengaruh Teknologi informasi terhadap Kinerja Karyawan

				<p>ditentukan dengan menggunakan metode Sensus, yaitu pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen/anggota populasi yang diselidiki</p>	<p>sedangkan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor bebas yang diteliti. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, terbukti kebenarannya karena variabel Teknologi informasi memiliki thitung sebesar 6,773. Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serasi Autoraya-Trac Astra Rent a Car Cabang Pekanbaru</p>
9	Miranda Diah	Pengaruh Pendidikan	Penelitian ini bertujuan untuk	Populasi dalam penelitian ini	Berdasarkan dari hasil analisis yang

	Ratnasari (2018)	Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik)	mengetahui dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik	adalah karyawan PT Petrokimia Gresik yang berjumlah 3.064 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling	telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,309 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,540 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000, dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta
--	---------------------	--	--	--	---

					<p>sebesar 0,514 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Kemudian pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,012, sedangkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002</p>
10	<p>Debby Endayani Safitri (2019)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Batam)</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batam</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi dan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan wawancara dan survey kepada 30 orang karyawan di departemen</p>

				<p>sampel penelitian adalah karyawan PT. Batam bagian departemen Machine Shop sebanyak 30 karyawan, Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian seluruh populasi yang ada.</p>	<p>Machine Shop dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batam</p>
--	--	--	--	---	---