



**ANALISIS INFORMASI TEKNOLOGI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FAMFIT
BUGAR NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MEIRURY
1415310191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MEIRURY
NPM : 1415310191
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS INFORMASI TEKNOLOGI DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAMFIT BUGAR
NUSANTARA

MEDAN, FEBRUARI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

ah

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



(Dr. SURYA-NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(SAIMARA SEBAYANG, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MEIRURY
NPM : 1415310191
PROGRAM STUDI : NAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS INFORMASI TEKNOLOGI DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAMFIT BUGAR
NUSANTARA

MEDAN, FEBRUARI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA - I

(SAIMARA SEBAYANG, SE., M.Si)

ANGGOTA - II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

ANGGOTA - III

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MEIRURY
NPM : 1415310191
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS INFORMASI TEKNOLOGI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAMFIT BUGAR NUSANTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MEIRURY
Tempat/Tanggal lahir : Medan,07 Mei 1995
NPM : 1415310191
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Jln. Pukat Banting IV Gg. Batu No. 11

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, JULI 2019

Yang membuat pernyataan



(MEIRURY)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

anda tangan di bawah ini :

Nama : MEI RURY
 Tanggal Lahir : / 01 Januari 1951
 Nomor Mahasiswa : 1415310191
 Jurusan : Manajemen
 Bidang : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 135 SKS, IPK 3.17
 Mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
BUSINESS TRAINING AND DEVELOPMENT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FAMFIT BUGAR NUSANTARA	<input type="checkbox"/>
BUSINESS INFORMASI TEKNOLOGI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAMFIT BUGAR NUSANTARA	<input checked="" type="checkbox"/>
BUSINESS PROSES REKRUTMEN SELEKSI DAN TRAINING PADA KINERJA KARYAWAN PT FAMFIT BUGAR NUSANTARA	<input type="checkbox"/>

Disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

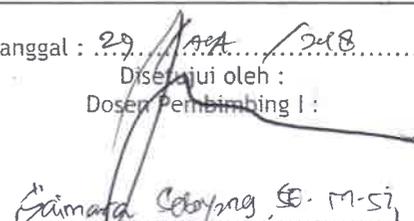

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

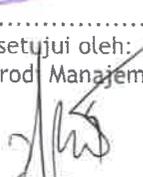
Medan, 27 Agustus 2018
 Pemohon,

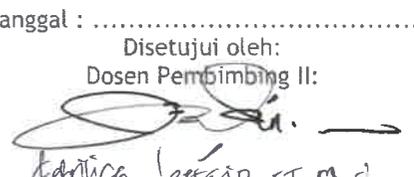
 (Mei Rury)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum.)

Tanggal : 29.08.2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Eumata Cahaya, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prod. Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Fabrika Lestari, ST., M.Si)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Seimara Selayang S. M-Si
 : Febrian Lestari ST M-Si
 : MEI RURY
 : Manajemen
 : 1415310191
 : S1
 : Analisis Informasi Teknologi Dan Pengembangan Sumber
 : daya manusia terhadap kinerja karyawan Pada
 : PT Famfit Bugar Nusantara

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	Bab V		
2	rekrutmen di rumah, orang home lebih sulit		
3	daftar pustaka, perubahan di- sewaikan menurut panduan		
4	Indikatornya ada SPN		
5	Aze untuk sedang mika wiau -		

Medan, 11 Januari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Febrian Lestari



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : **SOSIAL SAINS**
 Pembimbing I : *Samara Setyanti SE-M-G*
 Pembimbing II : *Ferhan Leskario ST. M. ST*
 Mahasiswa : **MEI RURY**
 Program Studi : **Manajemen**
 NIM / NPM : **1415310191**
 Pendidikan : **S1**
 Tugas Akhir/Skripsi : *Analisis Informasi Teknologi dan Pengembangan
 Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada PT Famfit Bugar Murakarta*

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
108	<i>Revisi akhir penulisan skripsi sesuai dengan pm dan</i>	<i>h</i>	
109	<i>- Revisi literatur bergaris</i>	<i>h</i>	
110	<i>- aac mer hij</i>	<i>h</i>	

Medan, 11 Januari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nila, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

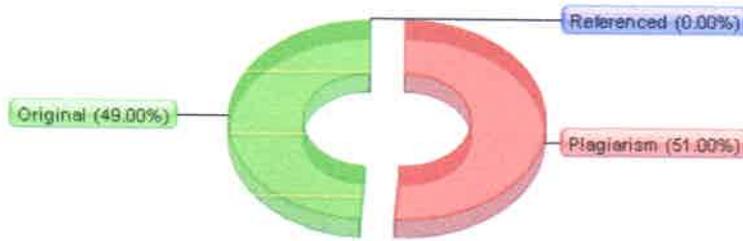
Analyzed document: 09/07/2019 14:28:33

"MEIRURY_1415310191_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 84	wrds: 19646	http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/MYN/article/view/7010/6082
% 80	wrds: 17498	http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/MYN/article/view/4298/6113
% 55	wrds: 12366	https://www.docx4java.org/forums/docx-java-f6/adding-multiple-lines-of-text-to-title-t1795...

other Sources:]

Processed resources details:

241 - Ok / 39 - Failed

other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Excluded Urls:

Acc jilid



21/05/20



KCC

PBT

**ANALISIS INFORMASI TEKNOLOGI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FAMFIT
BUGAR NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MEIRURY
1415310191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 500/Per-P/BP/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

01 AUG 2019
Perpustakaan

DEWI ARI SANDI, H.P., A.Md

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 31 Juli 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 01 AUG 2019

Ka. BPAA
an *Arif*

TEGUH WALYONO, SE., MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MEI RURY
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 7 Mei 1995
Nama Orang Tua : AHMAD RUSBI
N. P. M : 1415310191
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 083199817872
Alamat : Jl. Pukat Banting

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Informasi Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Tersampir surat keterangan bebas laboratorium
- Tersampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Tersampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Tersampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Tersampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	050.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2.250.000

UK 10%

PP. 2.750.000
PP. 5.000.000

1 Agustus

2019 (JFM)

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

MEI RURY
1415310191

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme...51...%

Medan, 01 Agustus 2019

Ka. LPMU

HUSNI M. PITONGA, BA., M.Sc.



ABSTRAK

Penelitian Ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh informasi teknologi dan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Adapun permasalahan yang penulis angkat Yaitu : Analisis informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 60 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuisioner. Data yang diperoleh di analisis dengan menggunakan formula statistik, yaitu dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 16. Dan dari hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwasanya variabel informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka hipotesis diterima yang memberikan pernyataan bahwasanya terdapat pengaruh antara informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

Kata Kunci : Informasi Teknologi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aim to test and know clearly how the effect of information technology and human resource development on employee performance. The problems that the authors adopted are: Is analysis information technology and human resource development influential partial and simultaneously on the employee performance PT. Famfit Bugar Nusantara. This type of research uses quantitative methods that involved 60 respondents. The data was collected using questionnaires division. Data were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis of the processing performed by SPSS Version 16. And from the result of quantitative analysis shows that variable information technology and human resource development influence on employee. Based on the research, the hypothesis which states is accept, there is a influence between these information technology and human resource development of employee performance in PT. Famfit Bugar Nusantara.

Keywords :Information Technology, Human Resource Development and employee performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Analisis Informasi Teknologi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara.**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE.,M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan PancaBudi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Pembangunan PancaBudi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Siselaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan PancaBudi Medan
4. Bapak Saimara Sebayang, SE., M.Si Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta orang tua penulis yakni Ayahanda Ahmad Rusbi karena dengan mengingat beliau saya selalu termotivasi untuk menjadi lebih baik dan Ibunda saya Umi Kalsum tercinta yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik moril maupun materil kepadapenulis.
7. Kepada seluruh keluargaku dan teman temanku. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada Bpk, Yansen Anggusti selaku Pimpinan PT. FamfitBugar Nusantara Medayang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selamapenelitian.

9. Serta seluruh karyawan terima kasih atas dukungan semangatnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada teman dekatku, teman terbaik ku sekaligus teman hidupku Insyaallah yang selalu ada buatku Suhendra, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Februari 2020

Penulis

Meirury

1415310191

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Informasi Teknologi	8
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
3. Kinerja Karyawan	24
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum	39
B. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Karakteristik Responden	40
2. Deskripsi Variabel Penelitian	41
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	54
4. Pengujian Asumsi Klasik	58
5. Regresi Linier Berganda	62
6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness OfFit</i>)	63
C. Pembahasan	66
1. Pengaruh Informasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan	66
2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	68
A. Simpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya di era yang semakin hari semakin berkembang baik dalam sektor apapun wajib bagi setiap perusahaan pemerintah maupun swasta untuk dapat menyesuaikan diri ataupun berlomba-lomba untuk mencapai hasil yang terbaik dari segala aspek kegiatan, tujuannya adalah untuk menjadi perusahaan yang terbaik yang dapat memberikan pengaruh terhadap masyarakat luas khususnya di Indonesia baik berupa pelayanan produk maupun jasa. Dalam prosesnya, untuk memuaskan atau pun memberikan sebuah kepercayaan bagi masyarakat atau pun konsumen, setiap Perusahaan ataupun instansi apapun maupun organisasi memakai cara yang berbedabeda dalam menjalankan peranannya. Dan sesuatu yang dapat dipastikan setiap keberhasilan perusahaan pemerintah ataupun swasta tidak pernah lepas dari kualitas dan kuantitas oleh kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merupakan kebutuhan utama untuk menjalankan atau melaksanakan suatu kegiatan oleh perusahaan tersebut sehingga perusahaan menjadikan asset yang paling utama yang menentukan baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan tersebut. Selain itu karyawan yang memiliki kualitas ataupun kuantitas dalam menjalankan suatu tugas sangatlah berpengaruh terhadap suatu perusahaan dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan atau tidak bisa dilakukan dengan mudah oleh karyawan pada umumnya sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal, efisien dan berjalan dengan lancar.

Robbins, 1996 : dalam Mathis dan Jackson 2016:112 menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan teorinya, kinerja individu dijelaskan melalui tiga faktor, yaitu kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang secara luas dalam literature manajemen di formulasikan sebagai berikut :

- Kinerja (Performance / P) = Kemampuan (Ability / A) x Usaha (Effort / E) x Dukungan (Support / S)

Dan Robbin juga menjelaskan dalam Mathis dan Jackson, 2016:112 menjelaskan bahwa beberapa faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi di pengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan informasi teknologi. Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, sesuatu organisasi (Kelembagaan) atau suatu system untuk melaksanakan fungsi fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna system informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Robbins, 1996 : dalam Mathis dan Jackson, 2016:112).

Byars dan Rue (2010) menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Dengan demikian semakin ketatnya persaingan kerja dan pencapaian target organisasi yang semakin tinggi, maka karyawan dituntut untuk dapat melakukan penyesuaian terhadap kinerja organisasi, agar tidak terjadi ketimpangan antara kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sumber daya organisasi yang ada dan terus berkembang. Pentingnya suatu kinerja karyawan membuat organisasi dengan selektif mencari sumberdaya manusia yang berkompeten tinggi dan mempunyai kemampuan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang semakin kompleks. Dan salah satu penyebab faktor utama yang berpengaruh pada kinerja organisasi adalah informasi teknologi yang semakin lama semakin maju. Untuk mencapai hasil yang maksimal, organisasi harus dapat memaksimalkan kinerja dalam segala aspek, tidak terkecuali dalam pengadaaan informasi teknologi yang sudah terbukti jauh lebih efektif dalam pengerjaannya.

Bernadin dan Russel (2013) menjelaskan bahwa kriteria untuk menilai suatu kinerja karyawan terdiri dari tingkat kualitas (quality), tingkat kuantitas (quantity), pemaksimalan waktu yang ada (timeliness), penggunaan sumber daya guna untuk mendapatkan hasil yang maksimal (cost effectiveness), di mana karyawan dapat bekerja tanpa bantuan atasan (need for supervision), dan juga tingkat karyawan

bekerja sama antara rekan kerja (interpersonal impact). Suatu aspek kinerja karyawan tersebut tergantung dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Perubahan dramatis dalam pemanfaatan teknologi informasi, bisnis menjadikannya suatu sistem informasi yang strategis yang dapat mendorong terciptanya keunggulan kompetitif disetiap penggunaannya. Perkembangan teknologi informasi berbasis komputer memudahkan organisasi melakukan aktivitas dan mengakses informasi dimana saja, dalam hubungannya dengan aktivitas yang terjadi setiap hari pada perusahaan, terutama aktivitas yang ditujukan untuk menghasilkan produk dan jasa yang sangat kompetitif sehingga menciptakan daya saing yang kuat, hal ini semakin membuat teknologi informasi memiliki peranan penting dalam aktivitas perusahaan.

Menurut Henderson dan Venkatraman dalam (Jogiyanto : 2011 ; 2011) pengaruh informasi teknologi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis Informasi teknologi. Isu penting yang terkait dengan keselarasan bisnis. Informasi teknologi adalah pendefinisian konsep strategik informasi teknologi oleh organisasi. Banyak organisasi yang mengaku menggunakan informasi teknologi strategik namun pada pelaksanaannya informasi teknologi masih berfungsi operasional, bahkan hanya mengganti bentuk aktivitas manual menjadi aktivitas digital. Tapi perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi proses bisnis organisasi secara luas.

Menurut Richardus(2010), Suatu informasi teknologi meliputi komponen-komponen perangkat lunak (aplikasi, sistem operasi, database), perangkat keras, dan jaringan, yang harus tersedia untuk menghasilkan sistem informasi yang telah didefinisikan. Dalam hal ini, seharusnya karyawanlah yang memegang kendali penting dalam mengoperasikan informasi teknologi baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun pemanfaatan informasi teknologi yang berbasis komputer memungkinkan kantor untuk beroperasi secara efektif, dan efisien. Melalui penggunaan informasi teknologi berbasis komputer, maka proses penyelesaian pekerjaan akan lebih mudah dilaksanakan maka kinerja karyawan akan bertambah Mukhopaday (2017) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2016) meneliti pengaruh

informasi teknologi terhadap process kualitas kinerja. Dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh yang positif terhadap proses kualitas kinerja.

Rifa dan Gudono, 2010 menjelaskan semakin pentingnya informasi teknologi bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan memperluas peran fungsi sistem informasi. Informasi teknologi telah memainkan peranan strategik dan signifikan dalam organisasi. Dukungan perangkat keras dan perangkat lunak yang semakin baik memunculkan suatu kecenderungan sistem desentralisasi yang memungkinkan divisi dalam suatu organisasi mempunyai komputer mereka sendiri. Selain itu, pesatnya pertumbuhan end-user computing juga turut memperluas interaksi pemakai dengan sistem informasi. Setiap Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi perusahaan yang berorientasi sosial, tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan juga diharapkan dapat mencapai efisiensi dan efektivitas dalam melakukan kegiatannya. Manajemen bertugas untuk mewujudkan tujuan perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat akan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam kepentingan perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan perlu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Pemenuhan kebutuhan tersebut menuntut kemampuan manajemen untuk mengorganisasikan dan memanfaatkan secara maksimal segala sumber daya yang dimiliki lembaga secara efisien dan efektif. Agar usaha untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dapat dicapai, maka diperlukan adanya peningkatan produktivitas dan efektivitas pada berbagai bidang kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan sangat tergantung pada keberadaan dan prestasi kerja pegawainya, karena produktivitas suatu pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan dan kemampuan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu.

Kapasitas sumber daya manusia dapat bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan hasil kerja yang baik pula sehingga hal tersebut dapat menunjang meningkatnya kinerja karyawan, maka dalam hal itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-

benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia ini sebenarnya sangatlah berhubungan dengan kinerja. Menurut Robert dan Jackson (2012: 51) suatu kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian atau langkah di dalam aktivitas pengembangan.

Fenomena yang terjadi perusahaan PT. Famfit Bugar Nusantara adalah karyawan belum dapat melaksanakan dengan baik program disebabkan karena dalam sistem pemanfaatan informasi teknologi masih terdapat berbagai hambatan dari sisi pengelola sistem dan dari sisi kemampuan karyawan belum dapat mengaplikasikan program sehingga berdampak terhadap rendahnya kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kondisi tersebut merupakan cerminan rendahnya kinerja karyawan Dan kurangnya pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, hal tersebut yang menjadi alasan peneliti untuk menganalisis teknologi informasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Famfit Bugar Nusantara.

PT. Famfit Bugar Nusantara adalah perusahaan jasa yang menyediakan jasa kesehatan seperti menyediakan tempat olahraga seperti Gym dan mengikuti kelas kelas yang telah disediakan tempatnya seperti class aerobic, class zumba, class combat, body pump, class spinning dan masih banyak lagi kelas yang disediakan . Tak hanya itu PT. Famfit Bugar Nusantara juga dapat seperti private gym bersama personal trainer dan mereka salah satu fungsi dari berbagai clien yang ingin cepat tercapai proglam cliennya. Tak hanya itu perusahaan ini juga dibentuk berbagai struktur devenisi masing masing termasuk yang di lapangan maupun yang di dalam manajemennya seperti office.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **Analisis Informasi Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara**

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Informasi teknologi yang diterapkan PT. Famfit belum sesuai dengan harapan konsumen sehingga kinerja karyawan belum berjalan sesuai harapan memadai sehingga tidak dapat dirasakan karyawan yang dapat dilihat kinerja karyawan.
- b. Pengembangan Sumber daya manusia pada PT. Famfit belum maksimal yang dapat dilihat di rasakan karyawan yang dapat dilihat turunnya kinerjakaryawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi pada masalah di atas, penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari objek dan tujuan yang diteliti. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada objek tentang analisis informasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara?
- b. Apakah Informasi Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara?

4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- i. Untuk dapat mengetahui apakah informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT. Famfit Bugar Nusantara?
- ii. Untuk dapat mengetahui apakah informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT. Famfit Bugar Nusantara?

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

- i. Bagi Perusahaan
Sebagai suatu bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan terutama khususnya yang berhubungan dengan masalah Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- ii. Bagi Penulis
Adapun bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- iii. Bagi Peneliti Berikutnya
Sebagai bahan masukan ataupun referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Informasi Teknologi

a. Pengertian Informasi Teknologi

Menurut (Kadir : 2013 ; 12) istilah informasi teknologi (information technology) mulai populer diakhir dekade 70-an. Sebelum membahas informasi teknologi, terlebih dahulu dibahas istilah informasi. Informasi adalah data yang telah diklasifikasi atau diolah atau diinterpretasi untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut (Sutarbi : 2015 ; 14) Informasi merupakan proses lebih lanjut dari data yang memiliki nilai tambah. Informasi dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu:

- 1) Informasi strategis, informasi ini digunakan untuk mengambil keputusan jangka panjang, mencakup informasi eksternal, rencana perluasan perusahaan dan sebagainya.
- 2) Informasi taktis, informasi ini dibutuhkan untuk mengambil keputusan jangka menengah. Seperti informasi trend penjualan yang dapat dimanfaatkan untuk menyusun rencana penjualan.
- 3) Informasi teknis, informasi ini dibutuhkan untuk keperluan operasional sehari-hari. Seperti informasi persediaan stock, retur penjualan dan laporan kas harian

Menurut Henderson dan Venkatraman dalam (Jogiyanto : 2011 ; 2011) pengaruh informasi teknologi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis- Teknologi Informasi. Menurut (Jogiyanto : 2011 ; 203) Sistem Informasi Strategik (SIS) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem informasi atau sistem-sistem informasi apapun di level manapun yang mendukung atau mengimplementasikan strategi kompetisi yang memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan melalui efisiensi internal dan efisiensi komparatif sehingga membantu perusahaan memberikan keuntungan kinerja secara signifikan dan meningkatkan kinerja jangka panjangnya.

Sistem informasi strategik mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Merupakan suatu sistem informasi atau sistem-sistem informasi apapun di level manapun.
- 2) Mendukung ataupun mengimplementasikan strategi kompetisi dari perusahaan.
- 3) Memberi keuntungan kompetisi bagi perusahaan
- 4) Diterapkan melalui efisiensi internal dan efisiensi komparatif.
- 5) Dijalankan dengan dukungan terus-menerus yang unik.
- 6) Memberi keuntungan kinerja yang signifikan.
- 7) Membantu perusahaan meningkatkan kinerja jangka panjang.
- 8) Mengubah cara perusahaan beroperasi secara internal.
- 9) Mengubah proses-proses manajemen.
- 10) Menciptakan jasa-jasa dan produk-produk baru.
- 11) Mengubah struktur industri.
- 12) Mengganti keseimbangan kompetitif antar perusahaan di dalam industri.
- 13) Mengubah hubungan dengan pelanggan dan pemasok.
- 14) Meningkatkan kontribusi pertambahan nilai ke rantai nilai industri.

Menurut David L. Goetch dalam (Simarmata : 2016 ; 2) mendefinisikan teknologi dapat dipahami sebagai upaya untuk mendapatkan suatu “ produk atau jasa” yang dilakukan oleh manusia dengan memanfaatkan peralatan (tools), proses dan sumber daya (resources).

Menurut Mc Keown. dalam (Suyanto : 2015 ; 10) mendefinisikan informasi teknologi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya untuk menghasilkan sesuatu.

Martin,dkk juga menjelaskan dalam (Suyanto : 2015 ; 10) mendefinisikan informasi teknologi merupakan kombinasi teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) untuk mengolah dan menyimpan informasi dengan teknologi komunikasi untuk melakukan transmisi informasi.

Menurut Kamus Oxford dalam (Kadir : 2013 ; 13) mendefinisikan informasi teknologi adalah studi atau penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer

untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja.

Berdasarkan beberapa defenisi tentang informasi teknologi diatas maka dapat gunakan oleh para peneliti yang mengkaji pengaruh informasi teknologi terhadap kinerja adalah Model keselarasan Bisnis- Informasi teknologi yang dikemukakan oleh Henderson dan Venkatraman (2011). Isu penting yang terkait dengan keselarasan bisnis-informasi teknologi adalah pendefinisian konsep strategik informasi teknologi oleh organisasi. Banyak organisasi yang mengaku menggunakan informasi teknologi strategik namun pada pelaksanaannya informasi teknologi masih berfungsi operasional, bahkan hanya mengganti bentuk aktivitas manual menjadi aktivitas digital. Tapi perubahan tersebut tidak diikuti oleh transformasi proses bisnis organisasi secara luas.

Sedangkan menurut Strassmann dalam (Jogiyanto : 2011 ; 207) menyatakan bahwa informasi teknologi strategik adalah informasi teknologi yang digunakan untuk seluruh proses bisnis organisasi, bahkan mampu mengubah dinamika lingkungan eksternal organisasi, seperti mengubah struktur pasar, mengubah kekuatan persaingan dan mengubah rantai nilai bisnis organisasi. Untuk itu organisasi sebaiknya memahami pendekatan dan model Keselarasan bisnis- informasi teknologi, sekaligus mampu mengukur model keselarasan yang digunakan sehingga sinergi bisnis dan teknologi informasi menghasilkan nilai nyata bagi organisasi.

Untuk menjawab berbagai pertanyaan mendasar tersebut organisasi sebaiknya menyusun struktur kerangka kerja keselarasan informasi teknologi-bisnis yang mencakup empat elemen, yaitu: domain keterlibatan, tahapan penyelarasan, pengidentifikasian lingkungan dan penentuan dimensi temporal.

- 1) Aspek keterlibatan menunjukkan yang akan dilibatkan dalam proses penyelarasan. antara lain: strategi bisnis, infrastruktur dan proses organisasional, strategi teknologi informasi, dan infrastruktur dan proses teknologiinformasi
- 2) Aspek tahapan penyelarasan menggambarkan tahapan dan arah keselarasan atribut yang terlibat. Atribut yang ada dalam elemen ini adalah klasifikasi (anchor, pivot, dan impacted), tipe hubungan (strategic fit dan integrasi

fungsional), sifat keselarasan (terencana atau tidak).

- 3) Aspek pengidentifikasi lingkungan meliputi tindakan pencarian informasi tentang peristiwa dan hubungannya dengan lingkungan eksternal. Hasil identifikasi ini akan membantu para eksekutif dalam merencanakan tindakan perusahaan di masa depan. Atribut dari elemen ini adalah aktor, penggunaan, dan isu.
- 4) Aspek dimensi temporal menunjukkan kesiapan infrastruktur informasi teknologi dalam mengantisipasi perubahan dalam proses evolusi lingkungan eksternal dan perubahan strategi organisasi. Atribut dari elemen ini adalah masa lalu, masa depan, dan saat ini.

Berikut adalah ringkasan elemen keselarasan bisnis dan informasi teknologi, jika organisasi telah mendefinisikan setiap jawaban atas pertanyaan-pertanyaan mendasar di atas, organisasi kemudian mulai menentukan pendekatan dan model keselarasan apa yang akan digunakan dan bagaimana mengevaluasi masing-masing pendekatan. Berbagai model dan pendekatan penyesuaian bisnis dan informasi teknologi di jelaskan pada ini adalah keselarasan bisnis dan informasi teknologi memberi pengaruh arahan bagaimana aktivitas teknologi informasi pada level manajerial, operasional dan proses layanan diorganisasi, meliputi :

Bagaimana sumber daya dialokasikan pada serangkaian pada serangkaian aktivitas dan investasi bagaimana risiko diidentifikasi, serta bagaimana teknologi informasi di kelola. Dalam hal ini, area tatakelola teknologi informasi didefinisikan sebagai pengawasan sumberdaya teknologi informasi, dan manajemen teknologi informasi. Secara garis besar, informasi teknologi dapat juga dikelompokkan menjadi dua bagian, perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software). Perangkat keras menyangkut pada semua peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti monitor, CPU, printer, keyboard. Dan adapun perangkat lunak terkait dengan intruksi-intruksi untuk mengatur perangkat keras agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan intruksi-intruksi tersebut. Menurut (Susanto : 2014 ; 122) adapun tahap-tahap dalam pengolahan data menjadi informasi yaitu mencakup:

1) Pengumpulan Data

Data yang diperlukan, yang telah dikumpulkan dengan cara-cara tertentu seperti sampling, dicatat dalam suatu file. Misalnya, data yang menjelaskan penjualan dimasukkan ke file pesananpenjualan.

2) Tahap Masukan

Tahap ini merupakan tahap memasukan data dan prosedur pengolahan data kedalam komputer melalui alat input seperti keyboard. Prosedur pengolahan data itu merupakan urutan langkah untuk mengolah data yang dibuat dalam suatu program.

3) Pengolahan Data

Tahapan ini juga merupakan tahap yang dimana data diolah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Adapun kegiatan pengolahan data seperti ini meliputi pengumpulan data, klasifikasi, kalkulasi, penggabungan, peringkasan-baik dalam bentuk tabel maupun grafik, penyimpanan dan pembacaan data dari tempat penyimpanan data.

4) Hasil

Hasil pengolahan data akan ditampilkan pada alat output seperti monitor dan printer.

5) Penyimpanan Data

Selanjutnya, data disimpan atau di back up dalam bentuk CD, DVD, disket, ataupun softcopy untuk menghindari terjadinya kehilangan data.

6) Distribusi

Adapun setelah proses pengolahan data dilakukan, maka informasi yang dihasilkan harus segera didistribusikan, dan proses pendistribusian ini tidak boleh terlambat dan harus diberikan kepada yang berkepentingan, sebab hasil dari pengolahan tersebut akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau menjadi data dalam pengolahan lebihlanjut.

Teknologi memasukan adalah segala perangkat yang digunakan untuk menangkap data/informasi dari asal. Contoh teknologi ini, antara lain barcade scanner dan keyboard. Supaya informasi bisa diterima oleh pemakai yang membutuhkan, informasi perlu disajikan dalam berbagai bentuk, dalam hal ini

teknologi informasi keluaran mempunyai andil yang cukup besar. Pada umumnya informasi disajikan dalam monitor, namun kadang kala pemakai menginginkan informasi yang tercetak dalam kertas hardware. Pada keadaan seperti ini, peranti-peranti printer berperan dalam menentukan kualitas cetakan. Untuk menciptakan informasi diperlukan perangkat lunak atau sering disebut program. Program adalah sekumpulan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan perangkat keras komputer. Pengolahan kata merupakan suatu contoh yang banyak digunakan oleh pemakai komputer untuk membuat dokumen, dimana dokumen menggunakan teknologi informasi dapat dipublikasikan tanpa harus menunggu lama dan biaya yang besar, dan teknologi informasi memberikan kemudahan untuk memublikasikannya.

Teknologi penyimpanan menyangkut segala peralatan yang digunakan untuk menyimpan data. Tape, hardisk, cd room, flasdisk dan disket adalah contoh media penyimpanan data yang saat ini di gunakan hampir semua pengguna teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan teknologi yang memungkinkan hubungan jarak jauh. Internet dan ATM merupakan contoh teknologi yang memanfaatkan teknologi telekomunikasi. Mesin pemrosesan yang menjadi suatu faktor penting dalam tingkat kecepatan mengolah data. yang terdiri dari media penyimpanan, media pengolahan, media pengeksekusi program berupa komponen CPU.

b. Peranan Informasi Teknologi

Peranan informasi teknologi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Teknologi informasi telah menjadi fasilitas utama bagi kegiatan-kegiatan bisnis, memberikan andil besar terhadap perubahan-perubahan mendasar pada struktur, operasi dan manajemen organisasi. Berkat teknologi ini, berbagai kemudahan dapat dirasakan oleh manusia. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa:

- 1) Informasi teknologi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, informasi teknologi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses.
- 2) Informasi teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan

informasi terhadap suatu tugas atau proses.

- 3) Informasi Teknologi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

Menurut (Jogiyanto : 2011 ; 19) mendefinisikan peranan teknologi yang terdiri dari berbagai jenis teknologi, teknologi yang digunakan di sistem 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.

Karakteristik dari kemampuan komputer dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1). Pengolahan cepat
- 2). Akurasi yang tinggi
- 3). Penyimpanan yang besar
- 4). Efektif untuk tugas berulang
- 5). Dapat berfungsi secara terus-menerus
- 6). Teliti dalam mendeteksi situasi yang menyimpang
- 7). Dapat diperbaiki (upgrade)

Banyak perusahaan yang melakukan investasi yang sangat tinggi di bidang teknologi informasi, alasan yang paling umum adalah adanya kebutuhan untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif, mengurangi biaya, meningkatkan fleksibilitas, dan tanggapan. Menurut O'Connor dan Galpin dalam (Kadir : 2013 ; 15) menjelaskan penerapan teknologi untuk keperluan pemasaran, mengemukakan beberapa alasan penggunaan teknologi, yaitu:

- 1). Secara signifikan meningkatkan pilihan-pilihan yang tersedia bagi perusahaan dan memegang peranan penting dalam implementasi yang.
- 2). Mempengaruhi proses pengembangan strategi pemasaran karena informasi teknologi memberikan banyak informasi ke manajer melalui pemakaian sistem pengambilan keputusan.
- 3). Informasi teknologi memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai bagian yang berbeda dalam organisasi dan menyediakan banyak informasi ke

menejer. sebagai contoh, Sistem Informasi Eksekutif (EIS) mempengaruhi aliran informasi secara vertikal dalam perusahaan. Pihak manajemen atas memiliki akses informasi yang lebih besar dan mengurangi ketergantungan sumber informasi terhadap manajemen menengah. Jaringan telekomunikasi memungkinkan informasi mengalir dengan mudah di antara departemen dan divisi yang berbeda.

- 4). Informasi teknologi juga mempengaruhi antarmuka-antarmuka organisasi dengan lingkungan, seperti pelanggan dan pemasok. Sistem antar organisasi yang dilengkapi dengan pertukaran data elektronik menciptakan hubungan yang lebih dekat antara organisasi dan pemasok, memfasilitas manajemen persediaan yang lebih efisien, dan memungkinkan pendekatan tepat waktu dalam melakukan pemesanan kembali.

c. Tujuan Penerapan Informasi Teknologi

Tujuan penerapan informasi teknologi bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari informasi teknologi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang ingin dicapai dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin.

d. Fungsi Informasi Teknologi

Menurut Roth dalam (Wibisono : 2016 ; 136) Dalam menetapkan perbaikan Teknologi, beberapa hal yang harus dipertimbangkan, diantaranya

- 1) Analisis terhadap dampak lingkungan.
 - a) Analisis ketetapan sistem otomatis yang akan ditetapkan.
 - b) Analisis ergonomi.
 - c) Sistem dan prosedur untuk mengklabriasid deviasi.
 - d) Sistem dan prosedur untuk pemeliharaan dan perawatan.

e. Pengaruh Informasi Teknologi Terhadap Aktivitas Karyawan

Sesuai dengan yang diuraikan pada bahasan sebelumnya informasi teknologi yang mengacu kepada yang di ulas dan di jabarkan para ahli, dimana teknologi memberikan kemudahan dalam melaksanakan tugas-tugas penggunaannya, berdasarkan teori tersebut informasi teknologi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen di perusahaan, seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak. Informasi teknologi memberikan kemudahan terhadap penggunaannya sehingga meningkatkan kinerja dari penggunaannya tersebut, kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas individu. Karyawan adalah elemen utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, berdasarkan hal itu semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan perusahaan perusahaan. Dalam hal ini salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah teknologi informasi, penemuan- penemuan di bidang teknologi informasi khususnya yang menyangkut dan mempunyai kontribusi nilai positif.

f. Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Komputer

Pada dasarnya orang dapat membahas sistem informasi manajemen tanpa komputer, tetapi kemampuan komputer membuat SIM terwujud. Persoalannya bukan dipakai atau tidaknya komputer dalam sebuah SIM, tetapi sejauh mana berbagai proses akan dikomputerisasikan. Menurut Moeljodihardjo dalam (Sutarbi : 2015 ; 91) mendefenisikan SIM adalah suatu metode untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu bagi manajemen tentang lingkungan luar organisasi dan kegiatan operasi di dalam organisasi, dengan tujuan untuk menunjang proses pengambilan keputusan serta memperbaiki proses perencanaan dan pengawasan. Menurut Kelly dalam (Sutarbi : 2015 ; 91) mendefenisikan SIM adalah perpaduan sumber daya manusia dan sumber daya yang berbasis komputer yang menghasilkan kumpulan penyimpanan, komunikasi, dan penggunaan data untuk tujuan operasi manajemen yang efisien serta perencanaan bisnis. Menurut (Sutarbi : 2015 ; 121) menjelaskan manfaat penggunaan

komputer di dalam SIM sangat banyak membantu para manajer dalam pengambilan keputusan. Komputer dalam SIM dirumuskan sebagai suatu perlengkapan, elektronik yang mengolah data, mampu menerima masukan dan keluaran, memiliki kecepatan yang tinggi, ketelitian yang tinggi dan mampu menyimpan instruksi-instruksi untuk memecahkan masalah.

g. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Aktivitas Pekerja

Human Resources Information System (HRIS) dikenal dengan nama sistem informasi sumber daya manusia, atau lebih khusus disebut Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), berkenaan dengan merancang format-format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari data pegawai / karyawan yang terdiri dari data karyawan, data jabatan, data pendidikan, data penghargaan, data pendidikan dan pelatihan, data keluarga, data kehadiran dan lain-lain, sehingga dapat dikelola informasi tentang perencanaan kebutuhan karyawan, penilaian kinerja, pembinaan dan pengembangan karirnya, kesejahteraan, serta pemberhentian atau pensiunan karyawan.

Menurut (Rivai : 2011 ; 1015) sistem informasi sumber daya manusia merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasikan data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. Dengan kata lain, sistem informasi sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan sumberdaya manusia baru. Pilihan sistemnya impresif, hal ini meliputi termasuk sentralisasi, desentralisasi, segmentasi, dan komprehensif.

Menurut Handoko dalam (Suwatno : 2011 ; 332) menyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia merupakan prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali, dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan

kerja. Menurut (Rivai : 2011 ; 1025) ada tiga komponen fungsional utama dalam setiap Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) yaitu, sebagai berikut:

1) Fungsi Masukan

Memasukkan informasi karyawan ke dalam SISDM. Masukan- masukan dari SISDM serupa dengan sistem manual. Informasi karyawan, kebijakan-kebijakan dan prosedur- prosedur SISDM, dan informasi yang berkaitan dengan karyawan lainnya harus dimasukkan ke dalam sistem agar dapat digunakan. Informasi ini biasanya dimasukkan dari dokumen-dokumen, ke dalam komputer pribadi yang dapat dihubungkan dengan komputer pusat. Informasi dapat diketik, dibaca, secara digital, atau dipindah dari dokumen-dokumen, dimasukkan ke dalam sistem dari komputer-komputer lainnya, atau diambil dari mesin-mesin lainnya.

2) Fungsi Pemeliharaan Data

Setelah data dimasukkan ke dalam sistem informasi, fungsi pemeliharaan data akan memperbaharui dan menambahkan data baru ke dalam basis data yang ada.

3) Fungsi Keluaran

Fungsi yang paling terlihat jelas dari sebuah SISDM adalah keluaran yang dihasilkan. Untuk menghasilkan keluaran yang bernilai bagi pengguna komputer, SISDM harus memproses keluaran tersebut, membuat kalkulasi-kalkulasi yang diperlukan, setelah itu memformat presentasinya dalam cara dapat dimengerti oleh para pemakai. Adapun enam kelompok output yang dapat dihasilkan dari sistem informasi sumber daya manusia yaitu:

a) Informasi perencanaan tenaga kerja

Merupakan informasi yang dibutuhkan oleh manajer atas untuk merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang.

b) Informasi pengelolaan tenaga kerja Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi.

c) Informasi rekrutmen atau tentang pengadaan tenaga kerja Merupakan informasi yang dibutuhkan untuk pengadaan tenaga kerja secara eksternal maupun internal.

d) Informasi kompensasi Meliputi informasi tentang penggajian dan kom

pensasian.

- e) Informasi benefit Meliputi benefit yang diterima oleh karyawan. Benefit adalah insentif seperti: dana pensiun.
- f) Informasi lingkungan kerja Berhubungan dengan keluhan-keluhan, kecelakaan selama kerja, kesehatan karyawan dan lingkungan kerjanya.

h. Indikator Informasi Teknologi

- 1) *Capture* adalah proses penyusunan record aktivitas yang terperinci.
- 2) *Processing* adalah proses mengubah, menganalisis, menghitung dan mengumpulkan semua bentuk data atau informasi.
 - a) Pengolahan data
 - b) Pengolahan informasi
 - c) Pengolahan kata
 - d) Pengolahan gambar
 - e) Pengolahan suara
- 3) *Generation* adalah yang mengorganisasi informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat, apakah sebagai angka-angka, teks, bunyi, atau gambar visual.
- 4) *Storage* dan *Retrival*: storage adalah proses komputer penguat informasi untuk penggunaan masa depan. Retrival adalah proses dimana penempatan komputer dan menyimpan salinan data atau informasi untuk pengolahan lebih lanjut atau untuk ditransmisikan ke pengunalain.
- 5) *Transmission* adalah proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi.
 - a) Elektronik mail, atau E-mail
 - b) Voice messaging, atau Voicemail.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memeberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan

adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (Moekijat 2011 :8).

Menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantio (2011 : 45), istilah pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilakukan.

Bila setelah mengalami penyempurnaan-penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirilah dengan kegiatan pengembangan. Pengembangan adalah suatu perubahan dalam orang yang memungkinkan yang bersangkutan bekerja lebih efektif. Hasil pengembangan adalah pegawai yang memiliki pengetahuan atau informasi baru, dapat menerapkan apa yang ia ketahui (kellog dalam Moekijat, 2011:2).

b. Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara- cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

c. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan

khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akandatang.

Melalui pengembangan pegawai-pegawai sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar. Pengembangan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

d. Tujuan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Tujuan Pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi didalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

e. Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rothwell, menawarkan suatu teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu :

- 1) Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
- 2) Forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan.
- 3) Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
- 4) Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

Sementara itu, pendekatan yang digunakan dalam merencanakan sumber daya manusia adalah dengan action driven, yang memudahkan organisasi untuk memfokuskan bagian tertentu dengan lebih akurat atau *skill needs*, daripada melakukan numerik dengan angka yang besar untuk seluruh bagian organisasi.

Menurut Manullang, tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu,

- 1) Menambah pengetahuan
- 2) Menambah keterampilan, dan
- 3) Merubah sikap

Armstrong menyatakan: “Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program latihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber

daya manusia sangat menentukan.

Pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Sedangkan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Suprihanto mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi.

Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Menurut Husnan, arti dari pengembangan pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

f. Konsep Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi - fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja,.

g. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut ini pengukuran pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Silalahi, (2010:249) sebagai berikut :

- 1) Pendidikan, pendidikan adalah kegiatan pembelajaran memperluas

kepedulian dan keberadaan menjadi dirinyasendiri

- 2) Pelatihan, platihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan agar karyawan terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya.
- 3) Kegiatan non diklat adalahProses pembelajaran mengembangkan diri dengan belajar secaramandiri
- 4) Promosiadalah penghargaan dengan kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan
- 5) Motivasiadalah dorongan psikologis yang mendorong seseorang melakukan sesuatu demi mencapai tujantertentu.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mathis (2012), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaanperusahaan.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Mondy,2015).

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Husein, 2014), adalah sebagai berikut :

1) Pertanggungjawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2) Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Menurut (Rivai, 2015), manfaat penilaian kinerja adalah :

1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :

- a) Meningkatkan motivasi.
- b) Meningkatkan kepuasan kerja.
- c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- d) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas.
- e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

2) Manfaat bagi penilai

- a) Meningkatkan kepuasan kerja.
- b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
- c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.

- d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- 3) Manfaat bagi perusahaan
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

e. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015), unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi
Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- 2) Kedisiplinan
Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- 3) Kreatifitas
Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 4) Bekerja sama
Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- 5) Kecakapan
Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6) Tanggungjawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

f. Pelaku penilaian kinerja

Menurut Siagian (2012), dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

1) Atasan langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

2) Rekan sekerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

3) Pengevaluasi diri sendiri

Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisiten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.

4) Bawahan lansung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan, atasan dan rekan sekerja.

g. Indikator-indikator kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2016) ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

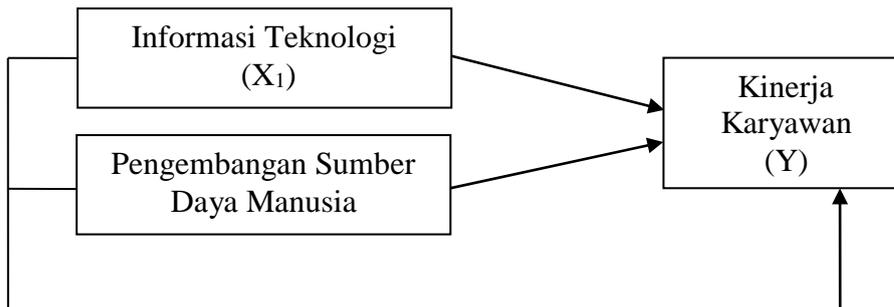
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kadek Wahyu Indralesmana dan I.G.N Agung Suaryana (2014)	Pengaruh Penerapan Informasi Teknologi Terhadap Kinerja Individu pada Usaha Kecil dan Menengah Di Nusa Penida	Penerapan Informasi teknologi (X1) Kinerja Individu (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan informasi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja individu Penelitian yang dilakukan di Usaha Kecil dan Menengah di Nusa Penida
2.	Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiksa (2014)	Pengaruh Informasi teknologi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas Pada kinerja karyawan	Informasi Teknologi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Informasi Teknologi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Sahat Siregar, (2010)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kota Medan)

Sumber : Penulis (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2018

D. Hipotesis

Menurut Manullang M dan Pakpahan M, (2014 : 61) “hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian inidalah sebagai berikut:

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawanpada PT. Famfit BugarNusantara.
2. Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultanberpengaruh positif terhadap kinerja karyawanpada PT. Famfit Bugar Nusantara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2013:14), jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Februari 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variable apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variable bebas yaitu: variable bebas pertama informasi teknologi (X1), variable bebas kedua Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) dan 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur secara operasional dilapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada dilapangan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala data
Informasi Teknologi (X1)	Menurut Kamus Oxford dalam (Kadir : 2013 ; 13) mendefenisikan teknologi informasi adalah studi atau penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer untuk menyimpan, menganalisa, dan mendistribusikan informasi apa saja.	1. <i>Capture.</i> 2. <i>Processing</i> 3. <i>Generation</i> 4. <i>Storage dan Retrival</i> 5. <i>Transmission</i>	Likert
Pengembangan Suber Daya Manusia (X2)	Hasibuan (2012:23), sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Hasibuan (2012:23),	6) Pendidikan 7) Pelatihan 8) Kegiatan NonDiklat 9) Promosi 10) Motivasi	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2015),	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja merupakan point penting untuk memajukan dan memaksimalkan kinerjanya. Agar dapat	Likert

		dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil seorang karyawan tersebut.	
--	--	--	--

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Kuncoro, (2013 : 103). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara sebanyak 60 orang

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang teliti memiliki ciri ciri atau keadan tertentu yang akan diteliti, Martono (2010:65) tehnik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh (boring sampel), dalam pengambilan sampel, sama dengan jumlah populasi 60 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh peneliti langsung dari objek penelitian tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2012:142)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket /*Quisioner*

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu Karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji :

a Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan ; untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013:125).

b Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013:127).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0ForWindows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*.

a Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas

dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013:164).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013:170).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013:174).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan teknik analisis data menggunakan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Informasi Teknologi (*Independent Variabel*)

X₂ = Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas teknologi Informasi dan pengembangan sumber ndaya manusia terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, et al, 2013:292):

1) Pengaruh informasi teknologi terhadap kinerja karyawan.

H₀ : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H_a : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:
Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$.

2) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:
Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, et al, 2013:292):

$$F_{hitung} = \frac{2(n-(K-1))R^2}{(1-R^2)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan).

H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

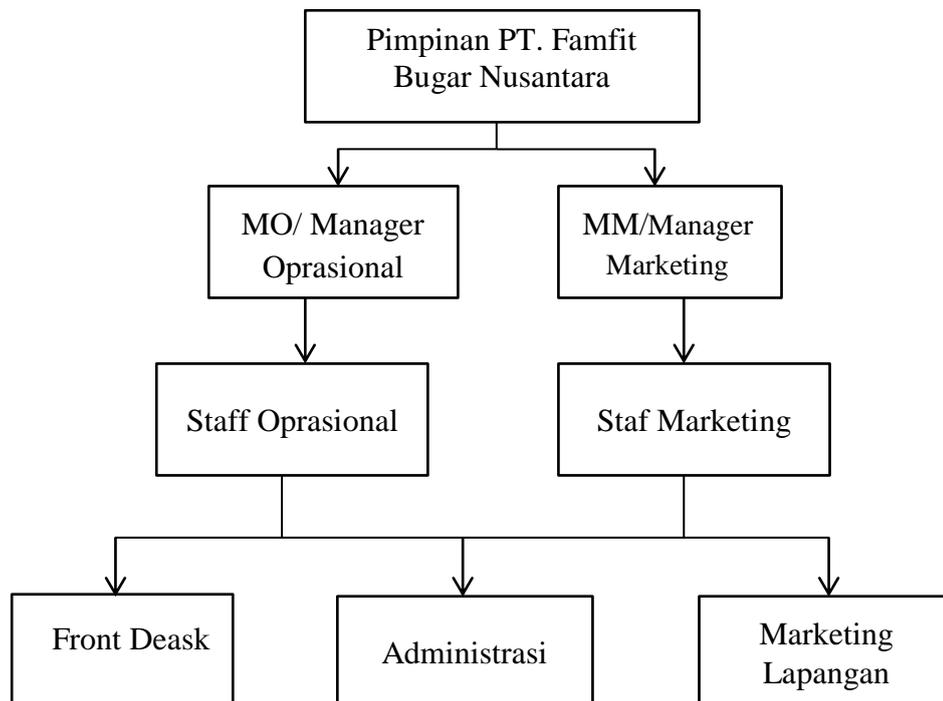
c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi, et al, 2013). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel- variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $R^2 \times 100\%$.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Famfit Bugar Nusantara adalah perusahaan jasa yang menyediakan jasa kesehatan seperti menyediakan tempat olahraga seperti Gym dan mengikuti kelas kelas yang telah disediakan tempatnya seperti class aerobic, class zumba, class combat, body pump, class spinning dan masih banyak lagi kelas yang disediakan. Tak hanya itu PT. Famfit Bugar Nusantara juga dapat seperti private gym bersama personal trainer dan mereka salah satu fungsi dari berbagi clien yang ingin cepat tercapai proglam cliennya. Tak hanya itu perusahaan ini juga dibentuk berbagai struktur devenisi masing masing termasuk yang di lapangan maupun yang di dalam manajemennya seperti office.



Sumber Data: PT. Pamfit Bugar Nusantara

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 karyawan untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PamfitBugar Nusantara Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	40	66.7	66.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwamayoritas Karyawan PT. Pamfit Bugara Nusantara Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 66,7% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25Tahun	20	33.3	33.3	33.3
	25 - 30 Tahun	32	53.3	53.3	86.7
	30 - 35Tahun	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pamfit bugar nusantara yang menjadi responden berusia 25 – 30 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	12	20.0	20.0	20.0
S1	21	35.0	35.0	55.0
SMU	27	45.0	45.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas PT. Pamfit Bugar Nusantara menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 45,0% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, variabel informasi teknologi 5 butir pertanyaan, pengembangan sumber daya manusia 5 butir pertanyaan dan kinerja karyawan 6 butir pertanyaan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

No	Pernyataan	Penilaian
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

1) Variabel X1 (Informasi Teknologi)

Tabel 4.4

Apakah proses penyusunan record aktivitas sudah terperinci Pertanyaan X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
Ragu Ragu	20	33.3	33.3	38.3
Setuju	15	25.0	25.0	63.3
Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (36,7%), setuju sebanyak 15 orang (25,0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33,3%) dan sebanyak 3 orang (5,00%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangatsetuju sebanyak 22 orang (36,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa PT. Pamfit bugar nusantara sudah menjalankan proses penyusunan record aktivitas sudah terperinci.

Tabel 4.5

Apakah proses mengubah, menganalisis, menghitung dan mengumpulkan semua bentuk data dan informasi sudah dijalankan

Pertanyaan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Ragu Ragu	12	20.0	20.0	23.3
Setuju	30	50.0	50.0	73.3
Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0

Pertanyaan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Ragu Ragu	12	20.0	20.0	23.3
Setuju	30	50.0	50.0	73.3
Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,7%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa proses mengubah, menganalisis, menghitung dan mengumpulkan semua bentuk data dan informasi sudah dijalankan pada PT. Pamfit Bugar Nusantara.

Tabel 4.6**Apakah pengorganisasian informasi sudah bermanfaat Pertanyaan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Ragu Ragu	12	20.0	20.0	30.0
Setuju	27	45.0	45.0	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%) dan sebanyak 6 orang (10,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengorganisasian informasi sudah bermanfaat pada PT. Pamfit Bugar Nusantara

Tabel 4.7**Apakah proses komputer penguat informasi untuk penggunaan dan proses penempatan computer dan menyimpan salinan informasi untuk pengelolaan lebih lanjut sudah ditransmisikan****Pertanyaan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu Ragu	11	18.3	18.3	20.0

Setuju	37	61.7	61.7	81.7
Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%), setuju sebanyak 37 orang (61,7%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%) dan sebanyak 1 orang (1,70%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (61,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa proses komputer penguat informasi untuk penggunaan dan proses penempatan computer dan menyimpan salinan informasi untuk pengelolaan lebih lanjut sudah di transmisikan pada PT. Pamfit Bugar Nusantara.

Tabel 4.8

Apakah proses pendistribusian informasi melalui jaringan komunikasi sudah dijalankan

Pertanyaan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu Ragu	11	18.3	18.3	20.0
Setuju	25	41.7	41.7	61.7
Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (38,3%), setuju sebanyak 25 orang (41,7%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (38,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa proses pendistribusian informasi melalui jaringan komunikasi sudah dijalankan Pada PT. Pamfit Bugar Nusantara.

2) Variabel X2 (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

Tabel 4.9

PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan pendidikan kepada karyawan

Pertanyaan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu Ragu	11	18.3	18.3	18.3
Setuju	34	56.7	56.7	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%), setuju sebanyak 34 orang (56,7%) dan menyatakan ragu ragu dan sebanyak 11 orang (18,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan pendidikan kepada karyawan.

Tabel 4.10**PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan pelatihan kepada karyawan****Pertanyaan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
Ragu Ragu	5	8.3	8.3	16.7
Setuju	33	55.0	55.0	71.7
Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (28,3%), setuju sebanyak 33 orang (55,0%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,3%) dan sebanyak 5 orang (8,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawabanresponden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%). Jadi dapat disimpulkan responden yang menyatakan setujubahwa PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan pelatihan kepada karyawan.

Tabel 4.11**PT. Famfit Bugar Nusantara memberikan kegiatan non diklat kepada****karyawan Pertanyaan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu Ragu	12	20.0	20.0	20.0
Setuju	34	56.7	56.7	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 34 orang (56,7%) dan sebanyak 12 orang (20,0%) responden yang menyatakan ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa PT. Famfit Bugar Nusantara memberikan kegiatan non diklat kepada karyawan.

Tabel 4.12

**PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan promosi kepada karyawan
Pertanyaan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	4	6.7	6.7	10.0
Ragu Ragu	11	18.3	18.3	28.3
Setuju	31	51.7	51.7	80.0
Sangat Setuju	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (20,0%), setuju sebanyak 31 orang (51,7%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6,7%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan promosi kepada karyawan

Tabel 4.13

PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan motivasi kepada karyawan
Pertanyaan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Ragu Ragu	13	21.7	21.7	25.0
Setuju	21	35.0	35.0	60.0
Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (40.0%), setuju sebanyak 21 orang (35,0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,7%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (40,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan motivasi kepada karyawan

3) Variabel Y (KinerjaKaryawan)

Tabel4.14

Karyawan sudah menjalankan kualitasnya sebagai karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara
Pertanyaan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
Ragu Ragu	17	28.3	28.3	33.3
Setuju	19	31.7	31.7	65.0
Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35,0%), setuju sebanyak 19 orang (31,7%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (28,3%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%) . Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sudah menjalankan kualitasnya sebagai karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

Tabel4.15

Karyawan sudah menjalankan kuantitas sebagai karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara
Pertanyaan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Ragu Ragu	16	26.7	26.7	30.0
Setuju	27	45.0	45.0	75.0
Sangat Setuju	15	25.0	25.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,7%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan respondensetuju bahwa karyawan sudah menjalankan kuantitas sebagai karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

Tabel 4.16

Karyawan sudah tepat waktu dalam bekerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

Pertanyaan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
Ragu Ragu	16	26.7	26.7	36.7
Setuju	25	41.7	41.7	78.3

Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%), setuju sebanyak 25 orang (41,7%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,7%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (10,0%) dan sebanyak. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan sudah tepat waktu dalam bekerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

Tabel 4.17

Karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan evektif pada PT. Famfit Bugar Nusantara
Pertanyaan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu Ragu	13	21.7	21.7	23.3
Setuju	37	61.7	61.7	85.0
Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (15,0%), setuju sebanyak 37 orang (21,7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,7%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (61,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa

Karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan evektif pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

Tabel 4.18

**Karyawan sangat mandiri dalam bekerja di PT. Famfit Bugar Nusantara
Pertanyaan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu Ragu	12	20.0	20.0	21.7
Setuju	26	43.3	43.3	65.0
Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35,0%), setuju sebanyak 26 orang (43,3%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawabanresponden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (43,3%).Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa Karyawan sangat mandiri dalam bekerja di PT. Famfit Bugar Nusantara.

Tabel 4.19

**Karyawan sudah sangat komitmen bekerja diPT. Famfit Bugar Nusantara
Pertanyaan Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Ragu Ragu	15	25.0	25.0	28.3
Setuju	12	20.0	20.0	48.3
Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%), setuju sebanyak 12 orang (20,0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (25,0%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan sudah sangat komitmen bekerja diPT. Famfit Bugar Nusantara.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.20**Uji Validitas (X1) Informasi Teknologi Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif ItemDeleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan X1.1	15.9833	5.373	.521	.711
Pertanyaan X1.2	15.9167	5.942	.534	.703
Pertanyaan X1.3	16.0667	5.318	.574	.687
Pertanyaan X1.4	15.9500	6.387	.525	.712
Pertanyaan X1.5	15.7500	6.157	.466	.727

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel informasi teknologi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21**Uji Validitas (X2) Pengembangan Sumber Daya Manusia Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan X2.1	15.9667	6.948	.663	.793
Pertanyaan X2.2	16.0000	6.000	.722	.768
Pertanyaan X2.3	16.0000	7.458	.496	.830
Pertanyaan X2.4	16.2500	6.021	.586	.816
Pertanyaan X1.5	15.9167	5.908	.722	.768

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22

Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan Y.1	19.8833	8.342	.579	.739
Pertanyaan Y.2	19.9333	8.809	.584	.739
Pertanyaan Y.3	20.1000	8.431	.565	.743
Pertanyaan Y.4	19.9500	9.777	.501	.761
Pertanyaan Y.5	19.7333	9.182	.520	.754
Pertanyaan Y.6	19.6500	8.774	.472	.769

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*.

Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23

Uji Reliabilitas (X1) Informasi Teknologi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,752 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Informasi Teknologi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24

Uji Reliabilitas (X2) Pengembangan Sumber Daya Manusia Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,830 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel pengembangan sumber daya manusia adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25

Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

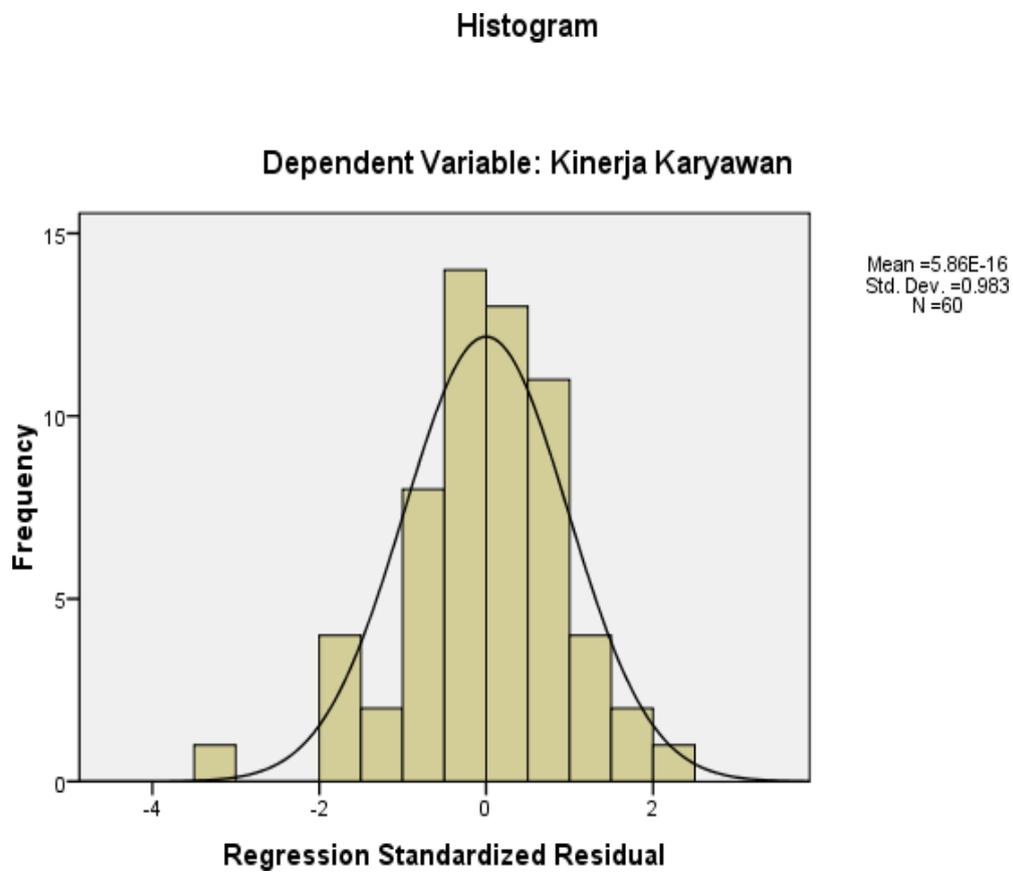
Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,784 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

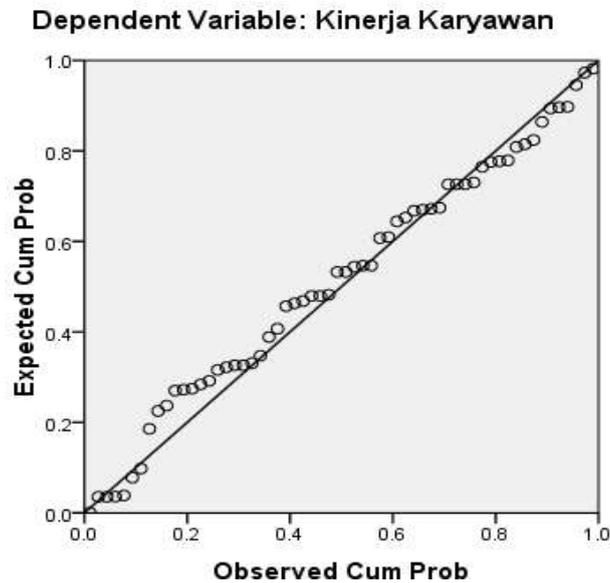


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel informasi teknologi, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multi Kolinearitas

Uji multi Kolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multi Kolinieritas.

Uji Multi Kolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.26

Uji Multi Kolinieritas

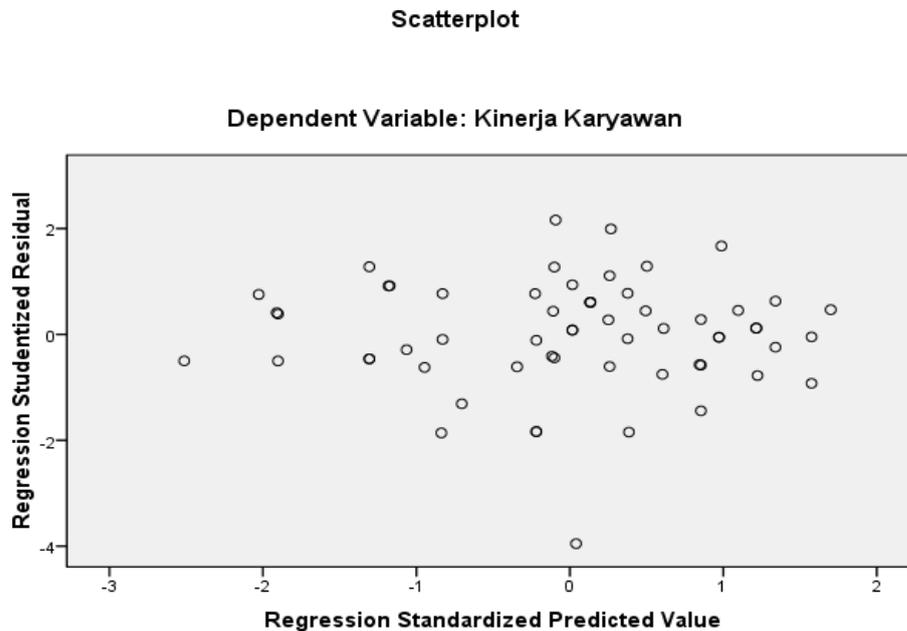
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.519	1.925
.519	1.925

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah informasi teknologi $1,925 < 10$, dan pengembangan sumber daya manusia $1,925 < 10$ dan nilai *Tolerance* informasi teknologi $0,519 > 0,10$ dan pengembangan sumber daya manusia $0,519 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.27 Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.097	1.115		.087	.931
Informasi Teknologi	.802	.073	.671	11.049	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.388	.068	.345	5.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 0,097 + 0,802 X_1 + 0,388 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,097.
- b. Jika terjadi peningkatan informasi teknologi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,802.
- c. Jika terjadi peningkatan pengembangan sumber daya manusia sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,388.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Ujit)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.28 Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.097	1.115		.087	.931
Informasi Teknologi	.802	.073	.671	11.049	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.388	.068	.345	5.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 11,049 sedangkan dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 11,049 > t_{tabel} 1,295$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial informasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 5,676 sedangkan dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,676 > t_{tabel} 1,295$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.29 Uji Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	644.555	2	322.278	232.251	.000 ^a
Residual	79.095	57	1.388		
Total	723.650	59			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Informasi Teknologi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 232,251 sedangkan F table 2,76 sebesar yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini informasi teknologid dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.887	1.17798

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Informasi Teknologi.
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,887 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan sisanya $100\% - 88,7\% = 11,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi , kepemimpinan dan lain-lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Informasi Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa informasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Kadek Wahyu Indralaksana dan I.G.N Agung Suaryana (2014) yang menunjukkan bahwa informasi teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan di Usaha Kecil dan Menengah di Nusa Penida.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa informasi teknologi adalah informasi teknologi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya. kemampuan perusahaan dalam memberikan kemudahan kepada

karyawan dengan ditunjang dengan kebutuhan membuat kinerja karyawan meningkat. Kemampuan tersebut ditunjukkan oleh sarana serta pelaksana yang dimiliki dalam mengelolah sesuatu jadi lebih mudah dan tujuan utama dari informasi teknologi bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari informasi teknologi yang bermanfaat dalam semua aspek bisnis yang berorientasi ke peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang ingin dicapai dengan resiko dan biaya yang seminimal mungkin.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiksa (2014) , yang menunjukkan bahwa Informasi Teknologi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memeberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan. Pengertian Sumber Daya Manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistic, hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamfit Bugar Nusantara.
2. Ada pengaruh secara simultan informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamfit Bugar Nusantara.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pamfit Bugar Nusantara, pimpinan harus memperhatikan Informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia agar terjadi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pamfit Bugar Nusantara.
2. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel informasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lebih teliti lagi dalam membuat angket agar butir pertanyaan yang dibuat dapat dikatakan valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- A.A Anwar, Prabu Mangkunegara (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul, Kadir, (2013). *Pengenalan Sistem Informasi*, Andi, Yogyakarta. Azhar,
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Susanto. (2014). *Sistem informasi Manajemen: Lingga Jaya*. Jakarta Bernardin & Russel., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico
- Becker, Brian E., Huselid, M.A., & Ulrich, D. 2009. *The HR Scorecard: Mengaitkan Manusia, Strategi, dan Kinerja*. Jakarta : Erlangga.
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W (2010). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York : McGraw Hill
- Dandes, Rifa dan M. Gudono. 1999. Pengaruh Faktor Demografi dan Personality Terhadap Keahlian Dalam End-User Computing. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 No. 1, Januari
- Ghozali, Imam. (2016). *Desain Penelitian Eksperimental*. Semarang.
- Hidayat, R. (2018). KEMAMPUAN PANEL AUTO REGRESSIV DISTRIBUTED LAG DALAM MEMPREDIKSI FLUKTUASI SAHAM PROPERTY AND REAL ESTATE INDONESIA. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Harahap, R. (2018). ANALISA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV. REZEKI MEDAN. *JUMANT*, 8(2), 97-102.
- Hapsari, Mirma.(2010).*Pengaruh Sistem informasi dan sistem informasi dan teknologi informasi Berbasis Sumber Daya Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Bank Umum di Jawa Tengah, Tesis S-2*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein, Umar, (2014).*Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Indrajit, Richardus Eko (2010). *Kajian Strategis Cost Benefit Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta
- Jogiyanto, H.M. (2011). *Sistem Informasi Teknologi edisi tiga*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jusuf, Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Kuncoro, Mudrajad.(2010). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- M,suyanto. (2015). *Pengantar Teknologi infomasi untuk bisnis*. Andi. Yogyakarta
- Mathis. L.Robert dan Jackson.H.John. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Moekijat. (2011). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju. Bandung
- Nasution, D. A. D. (2019, August). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. In International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Pakpahan, M. (2018). STRATEGI MEINGKATKAN MINAT BELI ULANG APTEK TERHADAP PRODUK OBAT PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABS MEDAN. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Rizkina, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Jumlah Penduduk Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 80-94.

- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian bisnis, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Saraswati, D. (2019). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, Leverage, Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 110-120.
- Setiawan, N. (2018). PERANAN PERSAINGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, N. (2018). ANALISIS PRODUK DAN CITRA KOPERASI TERHADAP WIRAUSAHA KOPERASI DALAM MENINGKATKAN INDUSTRI RUMAH TANGGA PADA MASYARAKAT DESA LUBUK SABAN PANTAI CERMIN KABUPATEN DELI SERDANG. *JUMANT*, 9(1), 79-93.
- Simarmata, Janner. (2016). *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Soetopo, Hendyat Dan Wasty Sumanto, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional 2011
- Sudayat, Ridwan I. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://ridwaniskandar.files.wordpress.com/2009/05/2-manajemen-sdm1.pdf>.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Ganesha .Bandung.
- Widodo, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN KOTA BINJAI. *JUMANT*, 11(1), 279-295.
- Wibisono, Kunto. (2016). Implikasi Aplikasi Sistem Teknologi Informasi dalam Pelaksanaan Manajemen Kualitas. *BENEFIT*, Vol 11 No.1 Juni hal. 101-107.
- Yunus, R. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAHASA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI JURUSAN AKUNTANSI. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)

Angket ini digunakan untuk melengkapi data penelitian yang **Analisis Informasi Teknologi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Famfit Bugar Nusantara**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap anda menjawab dengan leluasan, sesuai dengan apa yang anda rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/yang ideal. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan anda mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

Peneliti,

MEIRURY
1415310191

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia Responden :Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya

Keterangan :

- SS** : Sangat Setuju : Nilai 5
S : Setuju : Nilai 4
R : Ragu-Ragu : Nilai 3
TS : Tidak Setuju : Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X₁ Informasi Teknologi

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Apakah proses penyusunan record aktivitas sudah terperinci					
2	Apakah proses mengubah, menganalisis, menghitung dan mengumpulkan semua bentuk data dan informasi sudah dijalankan					
3	Apakah pengorganisasian informasi sudah bermanfaat					
4	Apakah proses komputer penguat informasi untuk penggunaan dan proses penempatan computer dan menyimpan salinan informasi untuk pengelolaan lebih lanjut sudah di transmisikan					
5	Apakah proses pendistribusian informasi melalui jaringan komunikasi sudah dijalankan					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju : Nilai 5
S : Setuju : Nilai 4
R : Ragu-Ragu : Nilai 3
TS : Tidak Setuju : Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X₂
Sumber Daya Manusia

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan pendidikan kepada karyawan					
2	PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan pelatihan kepada karyawan					
3	PT. Famfit Bugar Nusantara memberikan kegiatan non diklat kepada karyawan					
4	PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan promosi kepada karyawan					
5	PT. Famfit Bugar Nusantara sudah memberikan motivasi kepada karyawan					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju : Nilai 5
S : Setuju : Nilai 4
R : Ragu-Ragu : Nilai 3
TS : Tidak Setuju : Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

PERTANYAAN ATAS VARIABEL Y
Kinerja Pegawai

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS

1	karyawan sudah menjalankan kualitasnya sebagai karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara					
2	karyawan sudah menjalankan kuantitas sebagai karyawan pada PT. Famfit Bugar Nusantara					
3	Karyawan sudah tepat waktu dalam bekerja pada PT. Famfit Bugar Nusantara.					
4	Karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan evektif pada PT. Famfit Bugar Nusantara					
5	Karyawan sangat mandiri dalam bekerja di PT. Famfit Bugar Nusantara					
6	Karyawan sudah sangat komitmen bekerja diPT. Famfit Bugar Nusantara					

TABULASI DATA

No	Jenis Kelamin	Usia	P. Terakhir	(X1)					Total	(X2)					Total	(Y)						Total
				P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	5	29
2	Laki-Laki	20 - 25 Tahun	S1	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	3	24
3	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	5	5	24
4	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	4	28
5	Perempuan	20 - 25 Tahun	S1	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	3	22
6	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	3	2	20
7	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1	3	2	3	4	4	16	3	4	4	3	3	17	3	2	3	4	4	3	19
8	Perempuan	20 - 25 Tahun	S1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
9	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	3	4	5	4	4	20	4	4	5	3	5	21	3	4	5	4	4	5	25
10	Perempuan	25 - 30 Tahun	D3	3	5	4	4	4	20	3	4	4	5	4	20	3	5	4	4	4	4	24
11	Perempuan	20 - 25 Tahun	D3	2	3	3	4	5	17	4	3	4	4	3	18	2	3	3	4	5	3	20
12	Perempuan	25 - 30 Tahun	D3	3	3	3	3	3	15	3	2	4	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17
13	Perempuan	25 - 30 Tahun	D3	3	4	4	3	3	17	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	3	5	22
14	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	2	3	2	3	2	12	4	4	3	1	3	15	2	3	2	3	2	3	15
15	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	3	2	3	3	5	16	4	4	3	3	3	17	3	2	3	3	5	3	19
16	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	5	3	27
17	Perempuan	25 - 30 Tahun	SMU	4	4	3	4	3	18	5	5	4	5	4	23	4	4	3	4	3	5	23
18	Perempuan	25 - 30 Tahun	SMU	5	5	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	4	5	25
19	Perempuan	25 - 30 Tahun	D3	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	4	5	26
20	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	25
21	Laki-Laki	30 - 35 Tahun	SMU	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	5	28
22	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	26
23	Perempuan	20 - 25 Tahun	S1	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	5	27
24	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
25	Laki-Laki	20 - 25 Tahun	D3	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	4	28
26	Perempuan	25 - 30 Tahun	D3	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	5	5	27
27	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	25
28	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1	4	4	3	3	5	19	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	5	5	24

29	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29
30	Perempuan	25 - 30 Tahun	S1	5	3	5	4	5	22	5	5	5	4	5	24	5	3	5	4	5	5	27
31	Laki-Laki	20 - 25 Tahun	SMU	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	4	26
32	Perempuan	20 - 25 Tahun	D3	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29
33	Perempuan	20 - 25 Tahun	S1	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25
34	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	5	26
35	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	5	5	3	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	5	3	4	4	5	26
36	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	5	5	28
37	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	5	27
38	Perempuan	25 - 30 Tahun	SMU	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	5	5	26
39	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	3	25
40	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	3	23
41	Laki-Laki	30 - 35 Tahun	D3	5	4	4	4	3	20	4	4	3	3	4	18	5	4	4	4	3	3	23
42	Laki-Laki	30 - 35 Tahun	SMU	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	3	17	5	4	4	4	4	5	26
43	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	5	28
44	Perempuan	25 - 30 Tahun	SMU	3	4	5	4	4	20	4	4	5	3	5	21	3	4	5	4	4	5	25
45	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	3	5	4	4	4	20	3	4	4	5	4	20	3	5	4	4	4	5	25
46	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	3	4	5	5	5	22	4	3	4	4	3	18	3	4	5	5	5	5	27
47	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1	3	4	4	4	3	18	3	2	4	2	3	14	3	4	4	4	3	3	21
48	Laki-Laki	30 - 35 Tahun	SMU	3	4	4	3	3	17	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	3	4	21
49	Perempuan	20 - 25 Tahun	D3	3	3	2	3	3	14	4	4	3	1	3	15	3	3	2	3	3	4	18
50	Perempuan	20 - 25 Tahun	D3	3	3	2	3	5	16	4	4	3	3	3	17	3	3	2	3	5	5	21
51	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	5	4	2	5	4	20	4	4	3	4	4	19	5	4	2	5	4	5	25
52	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	2	3	2	4	3	14	3	3	3	4	3	16	2	3	2	4	3	4	18
53	Perempuan	25 - 30 Tahun	SMU	3	3	3	5	3	17	3	3	5	3	3	17	3	3	3	5	3	3	20
54	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	S1	4	3	4	2	3	16	4	4	4	4	5	21	4	3	4	2	3	3	19
55	Perempuan	20 - 25 Tahun	SMU	3	3	2	3	4	15	3	2	4	2	3	14	3	3	2	3	4	3	18
56	Perempuan	25 - 30 Tahun	D3	4	3	3	3	4	17	4	2	4	4	2	16	4	3	3	3	4	4	21
57	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	5	4	4	5	5	23	3	2	3	2	4	14	4	3	3	4	3	3	20
58	Perempuan	25 - 30 Tahun	SMU	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	2	18	4	3	3	3	4	4	21
59	Laki-Laki	25 - 30 Tahun	SMU	3	5	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	4	4	21
60	Perempuan	30 - 35 Tahun	S1	3	4	5	5	5	22	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	4	5	23

TABULASI DATA

No	(X1)					Total	(X2)					Total	(Y)						Total
	P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26
2	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	2	21	5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	5	27
4	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	4	4	25
5	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	4	25
6	3	4	4	4	3	18	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	5	4	29
7	3	2	3	4	4	16	4	5	4	5	3	21	2	5	5	4	5	5	26
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	5	4	27
9	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	3	22
10	3	5	4	4	4	20	5	5	4	4	3	21	3	5	5	4	4	4	25
11	2	3	3	4	5	17	4	4	4	3	2	17	4	4	4	4	5	4	25
12	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	2	16	2	4	4	5	5	4	24
13	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	5	19	1	4	5	5	5	5	25
14	2	3	2	3	2	12	5	5	5	4	4	23	1	4	4	4	4	4	21
15	3	2	3	3	5	16	4	4	5	3	3	19	1	4	4	4	4	4	21
16	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	5	28
17	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	25
18	5	5	3	3	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	5	3	4	5	4	4	25
20	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	5	19	4	5	5	5	5	4	28
21	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29
22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	4	26
23	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	3	23	3	5	4	5	5	5	27
25	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	4	4	3	4	3	23
26	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	4	23
27	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	3	3	5	19	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	5	5	27
29	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	28
30	5	3	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29
31	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	5	27
32	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	4	22	3	4	4	4	5	3	23
33	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	5	4	26
34	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29
35	5	5	3	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	4	27
36	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	4	25
37	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	5	5	28
38	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	5	25
39	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	4	4	26
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	4	24
41	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	3	20	5	4	5	5	5	4	28

42	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	2	2	5	4	5	5	23
43	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	4	27
44	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	5	4	4	4	3	22
45	3	5	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	4	27
46	3	4	5	5	5	22	4	4	4	3	4	19	5	2	4	4	5	4	24
47	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	2	3	4	5	5	4	23
48	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17	4	4	5	5	5	5	28
49	3	3	2	3	3	14	5	5	5	4	3	22	3	2	4	4	4	4	21
50	3	3	2	3	5	16	4	4	5	3	3	19	2	4	4	4	4	4	22
51	5	4	2	5	4	20	3	4	4	5	3	19	4	4	5	4	5	5	27
52	2	3	2	4	3	14	4	3	4	4	2	17	2	4	4	3	4	4	21
53	3	3	3	5	3	17	3	2	4	2	4	15	2	4	4	3	4	3	20
54	4	3	4	2	3	16	4	4	3	4	5	20	3	3	4	3	3	3	19
55	3	3	2	3	4	15	4	4	3	1	2	14	5	3	5	4	5	4	26
56	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	5	3	21
57	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	19	5	3	4	5	4	5	26
58	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	3	16	2	4	3	4	3	3	19
59	4	3	3	3	4	17	3	3	5	3	3	17	3	3	2	2	3	3	16
60	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	5	21	2	4	4	4	4	3	21
61	4	4	3	4	4	19	3	2	4	2	4	15	2	4	4	1	3	3	17
62	4	3	2	3	3	15	4	2	4	4	3	17	2	4	4	3	3	3	19
63	4	4	4	4	4	20	3	2	3	2	5	15	4	4	4	4	4	3	23
64	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	3	4	21
65	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	5	19	4	3	3	3	3	4	20
66	3	4	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	2	4	4	4	5	4	23
67	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	4	16	2	3	2	2	4	4	17
68	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	4	18	2	4	2	4	4	4	20
69	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	3	18	2	4	2	4	4	4	20
70	5	4	4	4	4	21	3	3	3	3	3	15	5	4	4	4	4	4	25
71	5	4	4	4	4	21	3	3	5	5	4	20	2	3	3	4	4	4	20
72	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	4	4	23
73	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	5	5	28
74	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	2	4	3	5	4	4	22
75	3	4	4	4	3	18	4	3	3	4	4	18	1	4	3	4	3	3	18
76	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	5	3	4	3	21
77	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29
78	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	5	20	2	4	5	4	4	3	22
79	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
80	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	22
81	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	5	30
82	2	3	3	4	3	15	4	3	4	4	4	19	2	3	3	4	3	3	18
83	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	5	4	26
84	5	3	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	2	4	3	4	4	3	20
85	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
86	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	5	5	30

87	5	4	3	5	4	21	3	4	4	5	3	19	1	3	4	3	4	4	19
88	2	3	3	4	3	15	4	3	4	4	2	17	2	3	3	2	3	2	15
89	3	3	3	5	3	17	3	2	4	2	3	14	2	3	3	3	3	17	
90	4	3	3	2	3	15	4	4	3	4	5	20	5	3	4	5	5	27	
91	3	3	3	3	4	16	4	4	2	1	2	13	3	3	2	3	3	16	
92	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	17	4	4	5	2	3	20	
93	4	3	3	4	3	17	4	2	2	4	2	14	3	2	3	3	2	15	
94	3	3	3	3	4	16	3	5	3	4	5	20	4	4	4	4	3	24	
95	3	3	3	3	4	16	3	3	5	3	3	17	3	3	2	3	3	19	
96	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	22	
97	4	4	2	2	4	16	3	2	4	2	3	14	3	3	3	1	2	14	
98	3	3	2	3	5	16	4	2	4	4	4	18	2	3	5	2	3	18	
99	5	4	2	4	4	19	3	5	3	2	2	15	3	4	4	3	3	19	
100	2	4	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18	2	2	1	2	2	12	