

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK MANDIRI CABANG GOWA

Ahmad Affandi¹, Nurdin Brasit², Deddy Rahwandy Rahim³
Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia^{1,2,3}
Email : Ahmdaffndi@gmail.com¹, nurdinbrasit@gmail.com²,
deddyrahwandy@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri cabang gowa serta menganalisis pengaruh Teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri cabang gowa.

Sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana sampel diambil dari semua pegawai PT. Bank Mandiri cabang gowa sebanyak 30 pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Teknologi informasi terhadap kinerja pegawai; (2) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai; (3) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai; (4) Pengaruh Teknologi informasi, Kompetensi dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai; (5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan hasil : (1) Variabel Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada signifikansi 5% dengan nilai $2,526 > t_{tabel} 1,70$. (2) Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $2,512 > t_{tabel} 1,70$. (3) Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} 1,69$. Ketiga variabel mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja. dilihat pada uji t. Uji F menunjukkan Teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap pegawai. Paling dominan berpengaruh adalah variabel Kompetensi.

Kata kunci : Teknologi informasi, Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the effect of information technology, competence and training partially on the performance of employees at PT. Bank Mandiri gowa branch and analyze the influence of information technology, competence and training simultaneously on the performance of employees of PT. Gowa branch of Bank Mandiri.

The sample of this study used the saturated sampling method where samples were taken from all employees of PT. Bank Mandiri gowa branch as many as 30 employees. This research is quantitative research. The research aims to analyze: (1) the effect of information technology on employee performance; (2) the influence of competence on employee performance; (3) the effect of training on employee performance; (4) The simultaneous influence of information technology, competence and training on employee performance; (5) The most dominant variable has an effect on employee performance.

The results showed the results: (1) Information technology variable had a positive and significant effect on employee performance at a significance of 5% with a value of $2.526 > t$ table 1.70. (2) Competence variable has a positive and significant effect on employee performance, with a value of $2.512 > t$ table 1.70. (3) The training variable has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the t count $2.534 > t$ table 1.69. The three variables

have a partial effect on performance. seen on the t test. The F test shows that information technology, competence and training simultaneously affect employees. The most dominant influence is the Competence variable.

Keywords: Information technology, Competence, Training and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan suatu lembaga keuangan yang berkegiatan menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkannya dalam bentuk kredit. Perbankan salah satu industri jasa keuangan yang ada di Indonesia yang tumbuh sejalan dengan perkembangan ekonomi. Hal tersebut karena perbankan merupakan tempat pertama penyedia pembiayaan untuk perekonomian.

Pada era globalisasi saat ini dimana tren digitalisasi dalam dunia perbankan terus terjadi dengan munculnya bank-bank digital sekarang ini. Ini merupakan suatu tantangan sendiri oleh setiap bank untuk terus mengembangkan bisnis dalam sektor digital untuk menghadapi tren bisnis bank neo dimasa yang akan datang. Semakin banyaknya bermunculan bank-bank digital menjadi suatu tantangan bagi bank umum khususnya bank mandiri untuk terus bertransformasi mengikuti perkembangan zaman ditengah persaingan disektor perbankan yang begitu ketat.

Penggunaan teknologi bagi suatu organisasi membawa perubahan yang sangat signifikan bagi efektifitas ataupun efisiensi kerja suatu organisasi seakan teknologi informasi sudah menjadi hal yang penting untuk suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Ratnaningsih dalam (Ravika Permata Hati, 2017) menyatakan system informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan.

Akan tetapi dalam Penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi harus didukung dengan sumberdaya manusia yang berkompeten dan handal dalam mengfungsikan teknologi informasi tersebut. Karena pada pengaplikasiannya, teknologi informasi tersebut dikendalikan oleh manusia. Penggunaan teknologi informasi yang canggih tidak akan berjalan optimal tanpa dibarengi dengan sumber daya manusia yang cakap dalam menjalankan teknologi tersebut.

Terwujudnya visi dan misi suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi informasi yang ia milikinya melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut (Hasibuan SP Melayu, 2005) tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karenanya sudah sepantasnya suatu organisasi selalu meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar senantiasa memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan roda organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari organisasi.

Kompetensi merupakan kemampuan seorang individu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dalam suatu organisasi, kompetensi juga merupakan salah satu faktor penentu baik atau tidaknya kinerja sumberdaya manusia dalam organisasi, jika kompetensi sumberdaya manusia di organisasi tersebut tinggi maka akan meningkatkan kinerja individu yang kemudian memudahkan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Robert A. Roe, 2001) mengemukakan bahwa "*Competence is defined as ability to adequately perform as task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence*

builds on knowledge and skills andis acquired through work experience and learning by doing. Dengan kata lain kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah pada suatu kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan dan bertindak sesuai dengan bidangnya

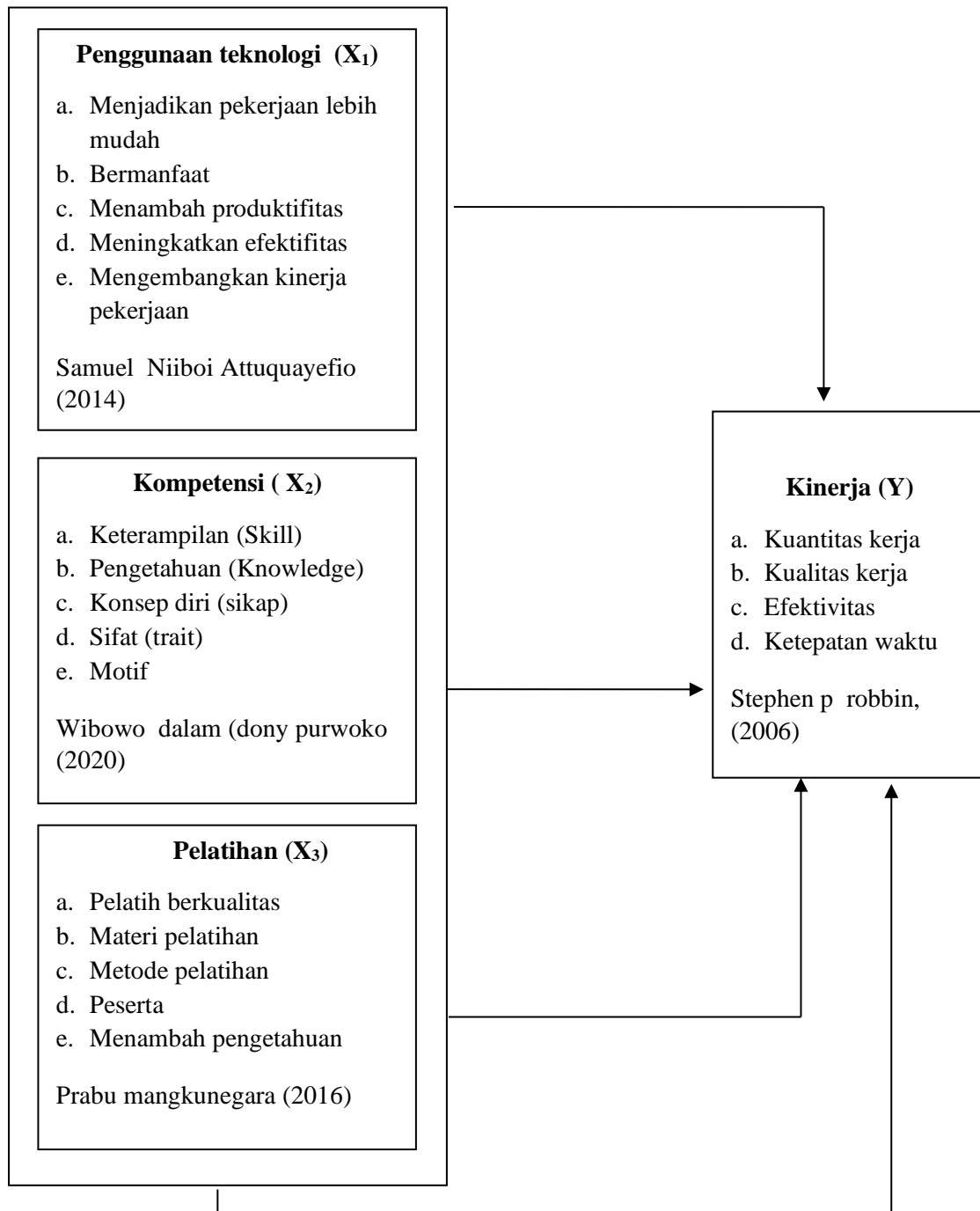
Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukukan untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia dalam suatu organisasi. Dalam meningkakan skill dan pengetahuan sumberdaya manusia dalam organisasi maka diperukan pelatihan-pelatihan yang tepat agar setelah pelatihan kompetensi sumberdaya manusia tersebut meningkat untuk yang kemudian meningkatkan kinerja sumberdaya manusia tersebut. Menurut (Stephen P, Robbin 2001) *training meant formal training that's planned in advanced and has a structured format.* Menunjukkan bahwa pelatihan formal yang direncanakan dengan matang dan mempunyai format pelatihan yang terstruktur.

Berdasarkan pengamatan penulis, penggunaan teknologi informasi di Bank mandiri cabang gowa belum dimaksimalkan, seperti halnya penggunaan teknologi informasi seperti pembukaan rekening secara online yaitu tabungan now bank mandiri yang dapat diakses melalui browser google atau sejenisnya. Fenomena ini akan berdampak buruk jika dibiarkan terus menerus yang mengakibatkan sulitnya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan suatu organisasi. Disamping itu, kurangnya kompetensi yang dimiliki disebabkan oleh kurangnya kemampuan (Skill), pengetahuan mengenai produk dan teknologi terbaru serta rendahnya tingkat kreatifitas dan inovasi serta dorongan sikap profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masalah selanjutnya yang penulis temukan, kurang tepatnya pelatihan-pelatihan yang diberikan terhadap pegawai yang mengakibatkan kurangnya kompetensi. kompetensi yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai yang kemudian mempengaruhi kinerja suatu organisasi jika tidak diatasi secara cepat dan tepat. Berdasarkan masalah tersebut penulis tertarik meneliti tingkat kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri cabang gowa dari aspek Teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang gowa?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang gowa?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang gowa?
4. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang gowa?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang gowa?

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Teknologi informasi (X1), kompetensi (X2) dan pelatihan(X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang diberi simbol Y.

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Konseptual

TEKNOLOGI INFORMASI

Perkembangan teknologi informasi yang kian berkembang pesat diharapkan dapat mempermudah segala aktivitas individu dalam menjalankan roda dari suatu organisasi. Tersedianya berbagai macam teknologi informasi seperti komputer, whats up, telepon

seluler, printer, internet dan lain sebagainya sangat berperan aktif dalam memudahkan aktivitas di suatu organisasi.

Menurut Kadir dan Triwahyuni dalam (Jernita Marbun, 2020) teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara, dan video. (Wahyuni, 2018) Teknologi informasi adalah salah satu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi.

Menurut (Samuel NiiBoi Attuquayefio, 2014) Penggunaan teknologi informasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Menjadikan pekerjaan lebih mudah.
- 2) Bermanfaat (usefull)
- 3) Menambah produktifitas (increase productivity)
- 4) Mempertinggi efektifitas (enhance efectiveness)
- 5) Mengembangkan kinerja pekerjaan (improve job performance)

KOMPETENSI

Menurut Wibowo dalam (dony purwoko, 2020) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer (Ketut Witara, 2020) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dari berbagai teori diatas bisa kita Tarik kesimpulan bahwa, kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan aktivitas organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo dalam (dony purwoko, 2020) indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan (Knowledge)
3. Konsep diri (Sikap)
4. Sifat (Trait)
5. Motif

PELATIHAN

Pelatihan adalah suatu upaya membekali seseorang individu sebuah pengetahuan dan keterampilan serta sikap dan perilaku sehingga seorang individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal guna mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Yani dalam (Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, 2019) pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Widodo dalam (Angelia Steelyasinta Pareraway dkk, 2018) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Adapun indikator pelatihan yang diungkapkan menurut Mangkunegara dalam (widayanti, 2016) adalah sebagai berikut :

1) Pelatih yang berkualitas

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur atau pelatih harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Materi Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

3) Metode Pelatihan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

4) Peserta

Semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut.

5) Menambah Pengetahuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta karyawan.

KINERJA

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas tertentu. Meningkatnya kinerja individu maka dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi yang kemudian dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut robbin dalam (Handayani, 2018) kinerja merupakan suatu hasil evaluasi yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sejalan dengan itu, mangkunegara dalam (Nuraini, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggungjawab yang dibebankan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan

Berdasarkan dari pembahasan tentang pengertian kinerja diatas, maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan dalam periode waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Dan hasil dari kinerja tersebut akan dinilai oleh manajemen untuk kemudian dijadikan acuan dalam memberikan penilaian kerja.

Menurut Stephen P Robbin dalam (Wahyuni, 2018) Indikator kinerja sebagai berikut :

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

HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka fikir yang diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Didugah terdapat pengaruh positif dan signifikan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa.
2. Didugah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa.
3. Didugah terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa.
4. Didugah terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa.
5. Didugah pula variabel kompetensi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara survey dan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Mandiri cabang gowa. Waktu penelitian ini bulan mei sampai juni 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Mandiri cabang gowa, sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai PT. Bank Mandiri cabang gowa. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item Responden	Koefisien Korelasi				Keterangan
	Teknologi Informasi	Kompetensi	Pelatihan	Kinerja	
1	0,778	0,697	0,767	0,632	Valid
2	0,894	0,755	0,797	0,754	Valid
3	0,929	0,832	0,623	0,798	Valid
4	0.903	0,764	0,806	0,688	Valid
5	0.876	0,806	0,843		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Teknologi Informasi (X1)	0,925	5
Kompetensi (X2)	0.823	5
Pelatihan (X3)	0,827	5
Kinerja (Y)	0,687	4

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 21 maka hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya lebih besar dari 0,50.

Analisis Regresi Linear berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.817	2,381		.343	.734

	X1	.224	.088	.317	2,526	.018
	X2	.282	.123	.358	2,512	.019
	X3	.265	.105	.356	2,534	.018

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,817 + 0,224X_1 + 0,282X_2 + 0,265X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,817 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Teknologi informasi, Kompetensi dan Pelatihan, maka tingkat kinerja pegawai PT. Bank Mandiri Cabang gowa adalah sebesar 0,817 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Teknologi informasi (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,224, artinya setiap penambahan satu satuan faktor penggunaan Teknologi informasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,224 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor penggunaan teknologi informasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,224 satuan Pegawai PT. Bank Mandiri Cabang gowa, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,282. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kompetensi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,282 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,282 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,265, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Pelatihan akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,265 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,265 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Pengujian secara parsial (Uji-t)

Untuk menguji secara parsial variabel independen (X) terhadap variabel (Y) dapat digunakan uji-t. hasil olah data dapat dilihat secara rinci dalam tabel No.1 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.817	2,381	.343	.734
	X1	.224	.088		

X2	.282	.123	.358	2,512	.019
X3	.265	.105	.356	2,534	.018

Sumber data diolah, 2021

Dari uraian uji-t dengan menggunakan program analisa data SPSS Versi 21 maka diketahui bahwa ketiga variabel independen (X) Berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa dengan penjelasan sebagai berikut :

- Variabel teknologi informasi (X₁) nilai t hitung 2,526 > t tabel 1,70
- Variabel teknologi informasi (X₂) nilai t hitung 2,512 > t tabel 1,70
- Variabel teknologi informasi (X₃) nilai t hitung 2,534 > t tabel 1,69

Pengujian simultan (Uji-F)

Uji f digunakan untuk menguji teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri cabang gowa apakah ketiga variabel independen berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai PT.. Bank Mandiri cabang gowa. Analisa dilakukan menggunakan program SPSS Versi 21 yang dapat dijelaskan pada tabel No. 2 dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41,306	3	13,768	16,527	.000 ^b
Residual	21,661	26	,833		
Total	62,967	29			

Dependent Variable: Ytot

Predictors: (Constant), X1tot,
X2tot, X3tot

Sumber: Data primer diolah, 2021

Secara lebih tepat, nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dimana jika Fhitung > Ftabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k) = 3 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 (n-k-1) = 26, diperoleh nilai Ftabel 2,98. Dengan demikian, nilai Fhitung 16,527 lebih besar dari nilai Ftabel 2,98.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variable teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara bersama- sama mempengaruhi variabel kinerja.

Pengujian variabel yang paling dominan (Uji beta)

Uji beta digunakan untuk menguji variabel mana yang paling dominan berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau dependen. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.817	2,381		.343	.734
	X1	.224	.088	.317	2,526	.018
	X2	.282	.123	.358	2,512	.019
	X3	.265	.105	.356	2,534	.018

Sumber data diolah, 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai beta standardized menunjukkan variabel kompetensi (X2) yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output *model summary* pada tabel 12, dipengaruhi nilai koefisien R Square sebesar 0,656. Nilai ini menunjukkan bahwa 65,6 % variasi kinerja dapat dijelaskan dari ketiga variabel independen yaitu Teknologi informasi, Kompetensi, dan Pelatihan, dapat menjelaskan besarnya pengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain yakni: kompensasi, semangat kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, sikap dan etika, iklim kerja, sarana, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810	.656	.616	.91275

Predictors: (Constant), X1tot, X2tot, X3tot
Dependent Variable: Ytot

Sumber: Data primer diolah, 2021

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**Pengaruh teknologi informasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa dengan nilai t hitung $2.526 > t$ tabel 1.70 . hal ini sejalan dengan penelitian (Athoillah, 2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di koperasi pondok pesantren mambaul khoiriyatil islamiyah (MHI) jember juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa dengan nilai t hitung $2.512 > t$ tabel 1.70 . Penelitian ini sejalan dengan (Musfira, muhammad idris, 2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten barru menunjukkan hasil bahwa teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa dengan nilai t hitung $2.534 > t$ tabel 1.69 . Hasil Penelitian ini sejalan (Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, 2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara II (tanjung morawa medan) produksi kelapa sawit. Menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa teknologi informasi, Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank mandiri cabang gowa dengan dipengaruhi nilai koefisien R Square sebesar $0,656$. Nilai ini menunjukkan bahwa $65,6\%$ variasi kinerja dapat dijelaskan dari ketiga variabel independen yaitu Teknologi informasi, Kompetensi, dan Pelatihan, dapat menjelaskan besarnya pengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain diluar variabel.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai(Y)

Berdasarkan hasil pengujian hasil nilai beta standarized diketahui bahwa variabel-variabel meliputi teknologi informasi, kompetensi dan pelatihan maka yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompetensi (X2).

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka bisa kita simpulkan bahwa teknologi informasi (X1), Kompetensi (X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri cabang gowa baik secara parsial maupun secara simultan dan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil nilai beta standarized yang paling besar dari hasil uji t.

Saran

Diharapkan agar selalu menfokuskan lebih meningkatkan perbaikan baik dari segi teknologi informasi, maupun dari segi sumberdaya manusia yang dimiliki sebab salah satu faktor keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sumberdaya manusia yang kompeten serta teknologi-teknologi yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus ismanto. (2010). *Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu mahasiswa jurusan akuntansi STIE Perbanas surabaya*. STIE PERBANAS SURABAYA.
- Angelia Steelyasinta Pareraway dkk. (2018). pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) wilayah suluttengo. *Pengaruh Lingkungan Kerja, 16 No.3*(ISSN 2303-1174). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/20665/20284>
- Athoillah, A. Y. (2018). Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap karyawan di koperasi pondok pesantren mambaul Khoiriyatil isamiyah (MHI) Jember. *Oeconomicus Journal of Economics, 3 No.1*. <http://jurnalfebi.uinsby.ac.id/index.php/oje/article/view/161>
- Bela retriana. (2013). *penaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten wonogiri*. Universitas muhammadiyah surakarta.
- Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, D. A. P. (2019). Peengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara II (TANJUNG MORAWAN) Produksi kelapa sawit. *Jurnal Manajemen, 5 No. 1*. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- dony purwoko. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi, 20 No. 1*. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/download/1222/904>
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Gudjarati. (2012). Uji Asumsi Klasik Serta Analisis Korelasi. *Jurnal, UNTIDAR*.
- Handayani, R. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6 No. 2*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19842>

- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan SP Melayu. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hokgy Wicaksono S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin KERJA Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7 No. 2. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/9568/8639>
- Ilman Ataunur, E. A. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16 No. 2. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33>
- Jernita Marbun. (2020). *Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten serdang bedagai* [Universitas HKBP Nommensen]. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/4261>
- Ketut Witara, D. R. A. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV GEMA TAMA DI SIDOARJO. *Media Mahardhika*, 18 No. 2. <https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardhika/article/view/151>
- Masrun. (2009). *Reliabilitas dan cara menentukannya*.
- Mathis, D. (2011). *Human resource management* (10th Ed).
- Musfiqon. (2012). *Metodologi penelitian pendidikan*. PT. Prestasi pustaka karya.
- Musfira, muhammad idris, hery sugeng waluyo. (2020). Pengaruh teknologi informasi, kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten baru. *Https://E-Jurnal.Stienobel-Indonesia.Ac.Id/Index.Php/NMaR/Article/View/966*, 1 No. 1. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/NMaR/article/view/966>
- Nuraini. (2019). *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pasific rubber work delta silicon III* [Universitas pelita bangsa]. <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=24734&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>
- Ravika Permata Hati. (2017). Pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja pengurus koperasi (Aktif dan Terdaftar Di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro). *Measurement*, 11 No.1(P-ISSN 2252-5394). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/measurement/article/download/1746/1290>
- Samuel NiiBoi Attuquayefio, H. A. (2014). Using the UTAUT model to analyze students' ICT adoption. *International Journal of Education and Development Using Information and Communication Technology(IJEDICT)*, 10(3). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1059042.pdf>

-
- Sekaran Uma. (2013). *Research Methods For Business*. Bumi Aksara.
- Sofyandi H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Solimun. (2013). *Penguatan Metodologi Penelitian, General Structural Component Analysis- GSCA*. Universitas Brawijaya.
- Stephen p robbin. (2006). *Perilaku organisasi*. selembat empat.
- sudjana. (2011). *Tuntutan penyusunan karya Ilmiah-makalah-Tesis-Disertasi*. Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kombinasi*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Veithzal rivai. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan* (edisi keig). Raja grafindo persada.
- Wahyuni, T. (2018). *Pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi pada PD. BPR. Bank Jombang kantor pusat* [Universitas Islam Negeri Sunan Ampel]. <http://digilib.uinsby.ac.id/24325/>.
- widayanti, dkk. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PadaPT. Borneo Group Kendari)*. *Jurnal Administras Bisnis*, 2 No. 2(ISSN 2503-1406). <http://ojs.uho.ac.id/index.php/BUSSINESUHO/article/download/9478/6695>