

ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI INTERNAL DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA TALLY INDONESIA

¹Dwi Yudha Bastian, ²Nur Widyawati, ³Juli Prastyorini, ⁴Meyti Hanna Ester Kalangi

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173, 60165, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60177

E-mail: ¹dyudhabastian@gmail.com, ²nur.widyawati@stiamak.ac.id,

³juli.prastyorini@stiamak.ac.id, ⁴meytihanna77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Tally Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik teknologi informasi internal maupun kompetensi SDM secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran infrastruktur teknologi dan kapabilitas individu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,280 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 28% variasi dalam kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan transformasi digital di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi SDM; Kinerja Karyawan; Teknologi Informasi Internal

Abstract

This study aims to analyze the effect of internal information technology and human resource competencies on employee performance at PT. Jasa Tally Indonesia. A quantitative associative approach was used, with data collected via questionnaires distributed to 40 respondents. The results show that both internal information technology and human resource competencies have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. These findings reinforce the importance of technological infrastructure and individual capabilities in improving work efficiency and effectiveness. The adjusted R Square value of 0.280 indicates that the two variables explain 28% of the variation in employee performance. This study contributes theoretically and practically to human resource development and digital transformation in the workplace.

Keywords: Employee Performance; Human Resource Competence; Internal Information Technology

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan pada tahun 2025 menjadi sorotan penting di banyak perusahaan, mengingat perkembangan teknologi yang semakin pesat dan tuntutan pasar yang terus berubah. Menurut survei yang dilakukan oleh (*Forum Stories | World Economic Forum*, n.d.) pada awal 2025, lebih dari 70% perusahaan di Indonesia mengalami peningkatan tantangan dalam mempertahankan produktivitas karyawan, terutama setelah dampak pandemi COVID-19 yang mengubah pola kerja. Saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi sistem kerja *hybrid*, menggabungkan kerja *work from home* rumah (WFH) dan kerja di kantor, yang membuat karyawan menghadapi tantangan baru dalam hal pengelolaan waktu dan konsentrasi.

Di sisi lain, kinerja karyawan kini lebih mengarah pada kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi digital yang digunakan di tempat kerja. Menurut laporan yang dirilis (McKinsey, 2025),

Indonesia pada awal tahun ini tercatat bahwa sebanyak 78% perusahaan besar di Indonesia telah menetapkan sistem kerja hybrid sebagai model kerja permanen. Angka ini menunjukkan peningkatan yang cukup tajam dibandingkan tahun 2023 yang hanya sebesar 45%, mencerminkan adanya perubahan signifikan dalam budaya kerja di Indonesia.

Seiring dengan perubahan paradigma kerja, pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Teknologi memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi secara lebih cepat, berkomunikasi lebih efektif, serta mempermudah pekerjaan melalui sistem otomatisasi yang telah banyak diterapkan di berbagai sektor. Sistem manajemen karyawan berbasis teknologi, aplikasi untuk kolaborasi jarak jauh, serta penggunaan perangkat lunak berbasis *cloud* kini menjadi bagian dari keseharian karyawan dalam bekerja.

Meskipun teknologi informasi memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, dampaknya sangat bergantung pada cara teknologi tersebut diterapkan dan sejauh mana karyawan memiliki keterampilan untuk menggunakannya secara maksimal. Pada beberapa perusahaan, meskipun sudah mengadopsi teknologi terkini, kinerja karyawan tetap tidak optimal karena kurangnya pelatihan dan sosialisasi teknologi tersebut. Hal ini menjadi penting karena di tahun 2025, teknologi tidak lagi hanya menjadi alat bantu, tetapi menjadi bagian integral dalam proses kerja yang harus dipahami oleh semua pihak. Di samping pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi SDM juga berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan. Saat ini, kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada keterampilan sosial dan kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah mengelola tugas-tugas yang lebih kompleks, serta berkolaborasi dengan rekan kerja di lingkungan yang serba digital.

Transformasi *digital* yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk beradaptasi, tidak hanya dalam penggunaan teknologi, tetapi juga dalam peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi elemen kunci agar karyawan mampu mengikuti perubahan dan tetap produktif. (Amelia *et al.*, 2023), pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan teknologi terbaru terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas karyawan dalam menghadapi tantangan era *digital*. Sayangnya, tidak semua organisasi mampu mengelola pelatihan secara tepat, sehingga masih terdapat kesenjangan antara kemampuan teknologi yang dimiliki perusahaan dengan keterampilan karyawan dalam mengoperasikannya. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara pelatihan kompetensi dan kinerja karyawan menjadi penting untuk memastikan bahwa transformasi digital dapat berjalan optimal di lingkungan kerja.

Hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi internal dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana sistem informasi yang digunakan mampu mempermudah pelaksanaan

tugas, mempercepat alur kerja, serta meminimalkan kesalahan kerja. Semakin efektif teknologi informasi dimanfaatkan, maka semakin besar peluang peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Kemudian, kompetensi sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam menunjang kinerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional menjadi fondasi utama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Ketika teknologi sudah memadai namun kompetensi SDM rendah, maka teknologi tersebut tidak akan dimanfaatkan secara maksimal. Sebaliknya, SDM yang kompeten namun tidak didukung oleh teknologi akan tetap menghadapi keterbatasan dalam kecepatan dan ketepatan kerja. Maka dari hal itu, hubungan antara ketiga variabel ini saling mendukung dan tidak bisa dipisahkan. Kombinasi antara pemanfaatan teknologi informasi internal yang baik dan kompetensi SDM yang tinggi diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara signifikan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dikaji yaitu penelitian oleh (Yusnita *et al.*, 2023) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai uji t yang signifikan adalah 0,004, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Alwi *et al.*, 2024) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengingat teknologi yang digunakan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan namun hal tersebut masih membutuhkan pendukung yang memadai untuk karyawan.

Selanjutnya penelitian (Sivanissa & Azizah, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki karakter pribadi, pengetahuan, kemampuan dan lain-lain, membuktikan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi SDM. Sedangkan penelitian oleh (Koroh *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun kompetensi SDM penting, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung keterlibatan kerja yang mendukung.

PT. Jasa Tally Indonesia merupakan perusahaan yang telah menerapkan sistem informasi internal dalam mendukung berbagai aktivitas operasionalnya. Implementasi sistem ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam mengikuti perkembangan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Seiring dengan perkembangan tersebut, terdapat peluang untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi yang sudah ada, khususnya dalam memperkuat integrasi data antar unit serta meningkatkan kapabilitas SDM dalam mengelola sistem secara lebih maksimal. Hal ini menjadi dasar penting untuk mengkaji sejauh mana teknologi informasi internal dan kompetensi SDM memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini berusaha mengisi *gap* tersebut dengan fokus pada sektor jasa pencatatan kargo (*Tally*) yang memiliki karakteristik kerja operasional dan digitalisasi tinggi. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui sejauh mana kompetensi SDM dapat memperkuat pemanfaatan teknologi dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh teknologi informasi internal terhadap kinerja karyawan;
2. Menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan;
3. Menganalisis pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah pemanfaatan teknologi informasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Jasa Tally Indonesia ?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Jasa Tally Indonesia ?
3. Apakah pemanfaatan teknologi informasi internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Tally Indonesia ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada ruang lingkup internal perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berlokasi di Surabaya atau sekitarnya. Fokus penelitian adalah pada pemanfaatan teknologi informasi yang digunakan secara internal (bukan sistem eksternal atau pihak ketiga), serta kompetensi SDM yang bekerja pada bagian operasional atau divisi yang terlibat langsung dalam proses bisnis utama.

Penelitian ini tidak membahas aspek eksternal seperti regulasi pemerintah, faktor pasar, atau persaingan industri secara luas. Selain itu, analisis kinerja operasional yang digunakan hanya mengacu pada indikator internal seperti efisiensi, kecepatan layanan, kesalahan prosedur, dan pemanfaatan sumber daya, tanpa membahas kinerja finansial atau kepuasan pelanggan eksternal.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi internal terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Jasa Tally Indonesia;

2. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Jasa Tally Indonesia;
3. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Jasa Tally Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya
 - a. Membuka hubungan baik terhadap perusahaan dalam rangka menjaga hubungan antar mitra pendidikan (STIAMAK dengan Perusahaan).
 - b. Sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan dan sebagai media publikasi bagi STIAMAK Barunawati Surabaya.
 - c. Memberikan referensi yang baru untuk STIAMAK Barunawati Surabaya dan bisa dijadikan bahan materi perkuliahan untuk mahasiswa/i khususnya pada jurusan administrasi bisnis kepelabuhanan dan logistik.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Memberikan gambaran mengenai sejauh mana pemanfaatan teknologi informasi internal dan kompetensi SDM berkontribusi terhadap kinerja karyawan perusahaan.
 - b. Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan strategis dalam menyusun kebijakan peningkatan efektivitas sistem kerja dan pengembangan SDM.
 - c. Menjadi masukan bagi manajemen untuk mengoptimalkan integrasi sistem dan kapasitas karyawan dalam mendukung proses kinerja karyawan Perusahaan.
3. Bagi Penulis
 - a. Memberikan pengalaman langsung dalam melaksanakan penelitian ilmiah berbasis observasi dan data lapangan.
 - b. Meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam menganalisis hubungan antar variabel melalui pendekatan kuantitatif.
 - c. Sebagai sarana aktualisasi ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan dalam bentuk karya ilmiah yang aplikatif dan bermanfaat.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji pengaruh antara pemanfaatan teknologi informasi internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala *Likert* kepada 40 responden yang merupakan karyawan PT. Jasa Tally Indonesia.

2.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui teknik tertentu, seperti wawancara, observasi, maupun penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT. Jasa Tally Indonesia. Kemudian juga menurut Sugiyono (2019), data primer adalah data yang langsung dikumpulkan peneliti dari sumber pertama dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data primer digunakan untuk memperoleh informasi aktual dari objek yang diteliti agar hasil analisis benar-benar mencerminkan kondisi di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan kinerja operasional, kebijakan internal, serta referensi berupa buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang relevan, data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, baik yang sudah dipublikasikan maupun belum.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Tally Indonesia yang berjumlah 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

2.3 Variabel Penelitian

1. **X1** : Pemanfaatan Teknologi Informasi Internal
2. **X2** : Kompetensi Sumber Daya Manusia
3. **Y** : Kinerja Karyawan

2.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	Pemanfaatan infrastruktur, perangkat lunak, dan sistem informasi internal untuk mendukung efektivitas kerja karyawan .	a. Ketersediaan Infrastruktur Teknologi Informasi b. Kemudahan Akses Sistem c. Efektivitas Pelatihan Pengguna d. Keamanan Sistem Informasi
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	Kemampuan individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja profesional.	a. Pengetahuan Kerja b. Keterampilan Teknis c. Sikap Kerja d. Motivasi e. Pengalaman Kerja
3	Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas yang tercermin dalam hasil kerja, kecepatan, ketepatan, dan kepuasan pengguna.	a. Kualitas Kerja b. Ketepatan Waktu c. Kecepatan Waktu d. Kedisiplinan e. Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

1. **Teknologi Informasi Internal** diukur melalui: ketersediaan infrastruktur, kemudahan akses sistem, keamanan sistem informasi, dan efektivitas pelatihan.
2. **Kompetensi SDM** mencakup: pengetahuan kerja, keterampilan teknis, sikap kerja, motivasi, dan pengalaman kerja.
3. **Kinerja Karyawan** diukur berdasarkan: kualitas kerja, ketepatan waktu, kecepatan kerja, kedisiplinan, dan kepuasan kerja.

2.5 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan aplikasi **SPSS 25** melalui beberapa tahapan:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, *autokorelasi*)

3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Parsial (t) dan Simultan (F)
5. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

III. HASIL PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel : 2 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi Internal (X1)

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	r Tabel (n=40, $\alpha=0.05$)	Keterangan
X1.1	0,715	0,312	Valid
X1.2	0,690	0,312	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Teknologi Informasi Internal memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel: 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Teknologi Informasi Internal	0,803	> 0,6	Reliabel
Kompetensi SDM	0,781	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,812	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya.

3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel: 4 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Residual	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized	0,200	Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Karena nilai signifikansi > 0,05, maka data residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

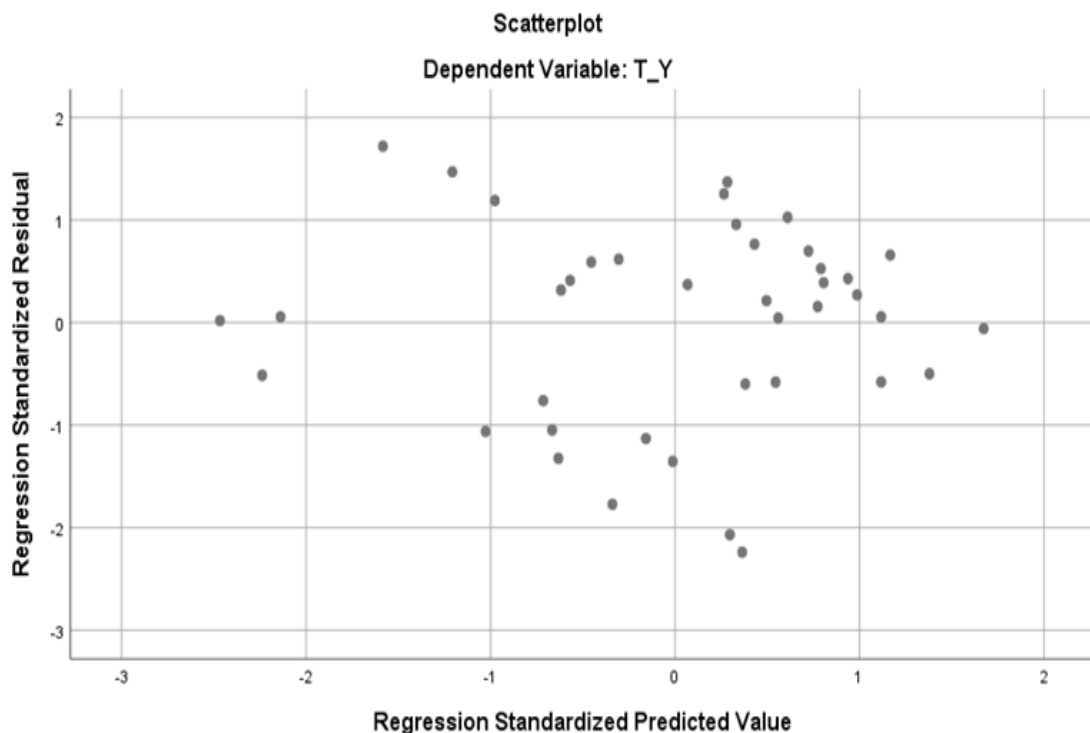
Tabel: 5 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Teknologi Informasi (X1)	0,762	1,312	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi SDM (X2)	0,748	1,337	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Karena nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar: 1 Scatterplot Residual vs Predicted

Gambar: diolah dengan SPSS 25, 2025

Pola penyebaran titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel: 6 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Durbin-Watson	Keterangan
1,975	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai DW sebesar 1.772. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel Durbin-Watson pada tingkat

signifikansi 5%, dengan ketentuan jumlah responden (n) = 40 dan jumlah variabel independen (k) = 2. Diperoleh nilai sebagai berikut:

Parameter	Nilai
DW	1.772
4 - DW	2.228
dL	1.242
dU	1.544
4 - dL	2.758
4 - dU	2.456

Dengan membandingkan nilai DW terhadap batas-batas tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

$$dU = 1.544 < DW = 1.772 < (4 - dU = 2.456)$$

Maka, sesuai kriteria, tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif dalam model ini.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel: 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	B	t hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	10,24	—	—	—
Teknologi Informasi (X1)	0,422	3,540	0,001	Signifikan
Kompetensi SDM (X2)	0,387	3,214	0,002	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2025

Model regresi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan teknologi informasi internal dan kompetensi SDM mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

3.4 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda.

Tabel: 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062.948	2	531.474	8.568	.001 ^b
	Residual	2295.027	37	62.028		
	Total	3357.975	39			

a. Dependent Variable: T_Y

b. Predictors: (Constant), T_X2, T_X1

Sumber : diolah dengan SPSS 25 (2025)

Hasil Pengujian berdasarkan hasil ANOVA SPSS diperoleh :

F hitung = 8.568 dengan Sig. = 0.001.

Ftabel pada $\alpha=5\%$, $df_1=2$, $df_2=37$ adalah ± 3.25 .Karena $8.568 > 3.25$ dan Sig. < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.**2. Uji t (Parsial)****Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.213	11.995		-.185	.855		
	T_X1	.599	.231	.356	2.587	.014	.977	1.023
	T_X2	.769	.214	.493	3.586	.001	.977	1.023

a. Dependent Variable: T_Y

Sumber : diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan table 4.17 hasil uji t (parsial) :

1. Variabel Teknologi Informasi Internal (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.587 dan nilai signifikansi sebesar 0.014 (lebih kecil dari 0.05). Maka, H_{01} ditolak dan H_{11} diterima. Artinya, Teknologi Informasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.586 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 (lebih kecil dari 0.05). Maka, H_{02} ditolak dan H_{2} diterima. Artinya, Kompetensi SDM juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, kedua variabel independen yang diteliti dalam model regresi ini terbukti secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Peningkatan kualitas teknologi informasi yang digunakan oleh

karyawan serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan di PT Jasa Tally Indonesia.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 ^a	.317	.280	7.876	1.772

a. Predictors: (Constant), T_X2, T_X1
b. Dependent Variable: T_Y

Sumber : diolah dengan SPSS 25 (2025)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen dalam suatu model. Nilai R^2 berada pada rentang antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang semakin baik.

Berdasarkan hasil *output* SPSS, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.317 dan *Adjusted R Square* sebesar 0.280. Nilai *Adjusted R Square* digunakan dalam interpretasi karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 28% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Teknologi Informasi Internal (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), sedangkan 72% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

3.5.1 Pengaruh Teknologi Informasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi Internal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan temuan Andriana *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, hal ini berbeda dengan temuan Alwi *et al.* (2024) yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel antara. Dalam konteks PT. Jasa Tally Indonesia, sistem informasi internal telah digunakan untuk menunjang proses pencatatan data, pelaporan

kontainer, dan distribusi laporan ke klien. Dukungan teknologi ini terbukti mempercepat alur kerja, meningkatkan akurasi, serta mendukung transparansi data lapangan ke bagian administrasi, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3.5.2 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Uji t juga menunjukkan bahwa Kompetensi SDM (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, kompetensi dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Sivanissa & Azizah (2022) yang menyebutkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, terutama jika didukung oleh karakter pribadi, keahlian teknis, dan soft skills yang baik.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Koroh *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena pengaruhnya sangat tergantung pada tingkat keterlibatan kerja dan dukungan organisasi secara menyeluruh. Di PT. Jasa Tally Indonesia, kompetensi SDM menjadi faktor krusial karena pekerjaan sebagai tenaga tally menuntut ketelitian, kecepatan, dan pemahaman terhadap prosedur bongkar muat serta dokumentasi kontainer. Tanpa kompetensi yang memadai, hasil kerja cenderung tidak akurat dan berdampak pada kualitas pelayanan kepada pelanggan.

3.5.3 Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,568 ($> F$ tabel 3,25) dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang membuktikan bahwa secara simultan Teknologi Informasi Internal (X_1) dan Kompetensi SDM (X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan (Febrianto & Wajdi, 2024) yang menyatakan bahwa kombinasi antara kompetensi SDM dan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya di sektor penjualan dan pelayanan pelanggan.

(Audirachman, 2022) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa sinergi antara pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama bila didukung oleh kepuasan kerja sebagai variabel pendukung. Dalam konteks PT. Jasa Tally Indonesia, sistem informasi internal yang sudah dibangun hanya akan optimal jika dijalankan oleh SDM yang kompeten. Oleh karena itu, pengaruh kedua variabel ini secara simultan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya

bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola proses kerja.

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Teknologi Informasi Internal (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan teknologi informasi internal, semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Secara simultan, Teknologi Informasi Internal dan Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 8.568 dengan signifikansi 0.001.

4.2 Saran

Dari hasil dan keterbatasan penelitian, penulis memberikan saran berikut:

1. Saran Praktis (untuk Perusahaan):
 - a) pihak manajemen dapat mempertimbangkan peningkatan sistem teknologi informasi internal, seperti memastikan sistem berjalan stabil, mudah digunakan oleh karyawan (*user-friendly*), dan mendukung kecepatan akses serta akurasi data. Hal ini diharapkan dapat menunjang efektivitas dan efisiensi kerja karyawan secara keseluruhan.
 - b) pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan teknis maupun pengembangan *soft skill*, agar karyawan mampu beradaptasi dengan dinamika pekerjaan dan teknologi yang terus berkembang.
2. Saran Akademis (untuk Penelitian Selanjutnya):
 - a) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
 - b) Perluasan lokasi atau objek penelitian juga perlu dilakukan agar hasilnya dapat digeneralisasi, misalnya dengan membandingkan perusahaan di sektor jasa lainnya atau instansi pemerintah.

DAFTAR REFERENSI

Alwi, M., Artikel, I., Informasi, T., Melalui, K., Kerja, K., Variabel, S., Informasi, T., & Alwi, M. (2024).

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Bubuk Kopi. 1(2), 313–318.

Amelia, F., Rakibah, S., Silva Ananda, P., Rozi, F., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Business Review*, 1(4), 72–80. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR>

Audirachman, J. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Febrianto, G. A., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Kompetensi Sdm, Teknologi Informasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Sales Toko Elektronik Di Magetan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1099–1114. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3805>

Forum Stories | World Economic Forum. (n.d.). Retrieved May 8, 2025, from <https://www.weforum.org/stories/>

Koroh, G., Rumawas, W., Punuindoong, A. Y., Studi, P., & Bisnis, A. (2025). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT . Dayana Cipta Tomohon. 15(1), 54–63.*

McKinsey. (2025). *Revolusi Kerja 2025: Model Hybrid Tingkatkan Produktivitas 40%, 50 Korporasi Besar Alami Transformasi Halaman 1 - Kompasiana.com*. <https://www.kompasiana.com/ilhamakbarjunaidiputra0983/6781b60d34777c2179217612/revolusi-kerja-2025-model-hybrid-tingkatkan-produktivitas-40-50-korporasi-besar-alami-transformasi>

Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.

Yusnita, D., Nasution, Z., & Harahap, A. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hilir. *Remik*, 7(2), 1052–1064. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12249>