

Pengaruh Teknologi Informasi, *Task-Technology Fit*, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan

Oleh
Muhammad Arif Rabbani

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan
Email : rabbaniarifm@gmail.com

Abstract

The purpose of this research, to know the influence of information technology, Task-Technology Fit, competence, and job satisfaction towards employee performance. Research object at PT Telkom Regional VI Kalimantan. The number of samples in this research amounted to 80 respondents at Unit Regional Operation Center Balikpapan. The sampling techniques used in this research are simple random sampling. This type of research is a survey with a quantitative approach and using descriptive analysis methods. The results of the first testing hypothesis (H1) is proven or acceptable the Truth is information technology, task-technology fit, competence, and job satisfaction has a significant impact on employee performance of PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan. The second hypothesis of the test results (H2) proves that the competencies are partially dominant affecting the employee's performance of PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Keywords : *information technology, task-technology fit, competence, job satisfaction and employee performance.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, *Task-Technology Fit*, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian di PT Telkom Regional VI Kalimantan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang responden di Unit Regional Operation Center Balikpapan. Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jenis penelitian dilakukan adalah *survey* dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian pengujian hipotesis pertama (H₁) terbukti atau dapat diterima kebenarannya yaitu, bahwa teknologi informasi, *Task-Technology Fit*, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan. Dan hasil hipotesis kedua (H₂) terbukti bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Kata kunci : teknologi informasi, *task-technology fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini mendorong perubahan gaya hidup masyarakat menjadi lebih modern. Hampir setiap hari masyarakat memerlukan sebuah teknologi. Manajemen kemudian berkembang sesuai perubahan zaman, dari keterampilan, keahlian, serta pengetahuan yang diperoleh dari manusia itu. Apalagi adanya pengetahuan teknologi (IPTEK) yang terus tumbuh dan berkembang secara cepat, sehingga dapat mengembangkan bakat keterampilan manajemen yang dimiliki oleh manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sumber daya Manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai individu produktif ketika bekerja sebagai pengelola suatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset berharga sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya agar mencapai tujuan suatu perusahaan. Apalagi sekarang dunia persaingan bisnis antar perusahaan di era digital globalisasi semakin meningkat. Sehingga sumber daya manusia (SDM) diupayakan agar bisa mengikuti perkembangan zaman secara proaktif. Oleh karena itu, SDM yang dibutuhkan pada saat ini adalah SDM yang dapat menguasai teknologi secara cepat, adaptif, dan responsive terhadap perkembangan teknologi.

Faktor Teknologi Informasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja individual dalam berbagai aspek

kegiatan sektor bisnis dan industri dapat dipahami karena sebagai sebuah teknologi memiliki pengaturan sistem informasi dengan penggunaan komputer, untuk memenuhi kebutuhan informasi dunia bisnis sering disebut dengan *e-commerce* dan didunia industri lainnya. Adapun factor yang mempengaruhi manfaat teknologi informasi yaitu aspek sikap pemakai untuk memberikan kontribusi besar terhadap akseptasi perkembangan teknologi informasi saat ini. Keberhasilan tersebut juga harus diukur dengan efektifitas dalam mendukung proses strategi bisnis organisasi dan budaya untuk meningkatkan *value customer* dan *company business*.

Faktor Teknologi Informasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja individual dalam berbagai aspek kegiatan sektor bisnis dan industri dapat dipahami karena sebagai sebuah teknologi memiliki pengaturan sistem informasi dengan penggunaan komputer, untuk memenuhi kebutuhan informasi dunia bisnis sering disebut dengan *e-commerce* dan didunia industri lainnya. Adapun factor yang mempengaruhi manfaat teknologi informasi yaitu aspek sikap pemakai untuk memberikan kontribusi besar terhadap akseptasi perkembangan teknologi informasi saat ini. Keberhasilan tersebut juga harus diukur dengan efektifitas dalam mendukung proses strategi bisnis organisasi dan budaya untuk meningkatkan *value customer* dan *company business*.

Selain Teknologi informasi, ada *Task-Technology Fit* (kesesuaian tugas-teknologi) yang berpengaruh terhadap

kinerja karyawan yang dijadikan sebagai panduan evaluasi yang positif tidak hanya dikarenakan oleh karakteristik sistem informasi yang konsisten, dan lebih kearah kepercayaan terhadap sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan tugas dan kesesuaian tugas yang akan dikerjakan. Oleh sebab itu, sering sekali ditemukan bahwa seorang pengguna yang telah menerapkan sistem informasi merasa tidak sesuai atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh *brainware* atau individu pemakai sistem informasi, sehingga sangat berpengaruh dalam produktivitas dan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kemudian Kompetensi juga salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya kemampuan dimiliki setiap individu berbeda, ini menunjukan adanya karakteristik seseorang untuk menjadi faktor penentu keberhasilan atau tidaknya seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Selanjutnya agar mendukung strategi bisnis perusahaan berupaya menetapkan karyawan yang akan disesuaikan tugas tertentu untuk dievaluasi dan diberikan nilai dari kompetensi yang dimiliki sebagai pencapaian ke tahap posisi berikutnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan jumlah imbalan jasa yang diterima karyawan dengan jumlah imbalan jasa yang seharusnya diterima. Perkerjaan yang menantang, menuntut tanggungjawab yang tinggi apabila dapat

diselesaikan dengan baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Kinerja sumber daya akan berkualitas ketika mempunyai keahlian yang tinggi, dengan kemampuan yang kreatif dan berkompeten serta berkerja sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku agar mendapat gaji, mempunyai jaminan dimasa depan, dan ditunjang dengan teknologi informasi serta lingkungan kerja yang nyaman. Kinerja (*performance*) merupakan keberhasilan suatu kegiatan dalam mewujudkan kebijakan seperti sasaran, tujuan, dan misi organisasi dalam startegi perencanaan suatu organisasi. Kinerja seseorang dikatakan berhasil dapat diketahui dengan tujuan atau target individu yang akan dicapai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1.) Apakah teknologi informasi, *Task-Technology Fit*, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan?
- 2.) Manakah diantara teknologi informasi, *Task-Technology Fit*, kompetensi, dan kepuasan kerja secara parsial yang paling dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit

Regional Operation Center
Balikpapan?

Kajian Literatur

Penelitian Terdahulu

1. Himawan Lutfhi Geovannie (2016), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Individual Pegawai Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode analisis deskriptif dan inferensial. Hasil dari uji simultan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai pajak pada uji parsial diperoleh hasil berpengaruh secara signifikan.
2. S Mia Lasmaya (2016), Fakultas Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, STIE Pasundan, Bandung. Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dilakukan disalah satu hotel yang berada di Kota Bandung. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan hotel. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian ini diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja.
3. Adriani Muliadi (2018), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Halu Oleo. Kendari, Sulawesi Tenggara. Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh simultan dan parsial kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan strategi survey yang mencakup 42 pegawai sampel yang ditentukan secara acak. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner dengan konstruksi skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji F dan uji t pada SPSS versi 24. Hasil penelitian

- menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; selain itu, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Childa Maulina (2015), Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang. Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Tugas, Teknologi Informasi dan Individu terhadap Task-Technology Fit (TTF), Utilisasi dan Kinerja”. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan secara empiris Pengaruh Karakteristik Tugas, TI dan individu terhadap TTF, pengaruh Karakteristik Tugas, TI dan individu terhadap kinerja dengan utilisasi sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian yang diambil dari seluruh karyawan bagian akademik S1 di Universitas Brawijaya. Dengan jumlah sampel 160 karyawan. Pengambilan sampel Generalized Structured Component Analysis (GSCA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Tugas, TI dan individu terhadap TTF secara langsung. TTF menjadi variabel mediasi untuk Karakteristik Tugas, TI dan individu terhadap Kinerja Individual. Utilisasi menjadi variabel mediasi untuk TTF terhadap Kinerja. Berdasarkan pengaruh total, variabel Karakteristik Individu merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap TTF, Utilisasi dan Kinerja. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman pada perbaikan manajemen organisasi khususnya Universitas Brawijaya agar tercipta kinerja karyawan yang optimal dan berdampak maksimal bagi organisasi yang dikelola.
 5. Rani Anwar (2018), Fakultas Ekonomi, Universitas Baturaja. Sumatra Selatan. Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Kinerja Karyawan PT. HM. SAMPOERNA, TBK Baturaja Timur Sumatra Selatan”. tujuan dari studi ini adalah untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja dan workloyalty untuk perilaku kewarganegaraan organisasi pada kinerja karyawan di PT. HM Sampoerna, TBK Baturaja Timur, Sumatera Selatan. Method: penelitian ini menggunakan data dari data utama yang dikumpulkan langsung dari objek di bawah studi menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah beberapa analisis linier dan koefisien penentuan. Hasil penelitian dari analisis t-Test menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagian dan loyalitas kerja secara signifikan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Temuan: hasil tes F menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas bekerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Besarnya koefisien penentuan (R Square) adalah 94,6% sedangkan sisanya 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai

saran, baik untuk PT. HM Sampoerna TBK Baturaja Timur, Sumatera Selatan untuk mengelola perusahaan atau oleh peneliti lebih lanjut.

Landasan Teori

Manajemen adalah sebuah proses kerja sama antar dua orang atau lebih yang didasarkan atas kepercayaan tertentu untuk memperoleh tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Pialan 2017: 10). Sedangkan George R. Terry (2015: 39) menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan bantuan orang lain”.

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi (Sutrisno 2012: 4).

Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu atau seni yang memproses hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Melayu SP. Hasibuan 2015: 279). Menurut Stoner (2012: 6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan kepuasan bagi pekerja secara individual”.

Sistem informasi manajemen adalah sebuah kombinasi sumber daya manusia dan sumber daya yang berbasis komputer untuk menghasilkan kumpulan penyimpanan, komunikasi, dan penggunaan data yang bertujuan untuk mengoperasikan manajemen secara

efisien serta perencanaan bisnis (Sutarbi 2012: 91). Sedangkan Menurut Rivai (2010: 2013) mengemukakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia (Human Resources Management System) merupakan “keputusan SDM yang didasari pada tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas”.

Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dan berhubungan dengan tugas individu dalam mengelola informasi (Haag dan Keen, 2012).

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku pemakai teknologi dengan tugasnya dan dapat dilihat pengukurannya dari frekuensi penggunaan dalam berbagai aplikasi yang digunakan (Rezza, 2017).

Menurut Triandis (2010: 19), menyatakan bahwa “pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi sikap individu dalam pengetahuan dilingkungan sekitar”. Adapun faktor-faktor pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan:

- 1) Faktor Sosial (*Social Factors*)
- 2) Perasaan Individu (*Affect*)
- 3) Kebiasaan (*Habbit*)
- 4) Kerumitan (*Complexity*)
- 5) Konsekuensi yang dirasakan (*Perceived Consequences*)
- 6) Kondisi-kondisi pemfasilitasi (*Facilitating Conditions*)

Taks Technology-Fit

Taks Technology-Fit atau disingkat dengan sebutan TTF yang artinya kesesuaian tugas-teknologi untuk mendukung seorang individu dalam melaksanakan aktivitas tugas. Kesesuaian tugas-teknologi ini memiliki derajat bantuan teknologi untuk menyelesaikan tugas serta pencapaian kinerja individu yang tinggi (Jogiyanto 2010: 529). Menurut Goodhue (2010: 530) mengemukakan bahwa “kesesuaian tugas-teknologi mempunyai model dasar yaitu Karakteristik tugas (*Task Characteristic*), Karakteristik teknologi (*Technology Characteristic*), dan Karakteristik individual (*Individual Characteristic*)”.

Menurut Jogiyanto (2010: 533) ada 8 faktor yang mempengaruhi kesesuaian tugas-teknologi informasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas (*Quality*)
- 2) Penempatan (*Locatability*)
- 3) Otorisasi (*Authorization*)
- 4) Kesesuaian Data (*Data Compability*)
- 5) Kemudahan untuk digunakan (*Ease of Use*)
- 6) Ketepatan Waktu Produksi (*Production Timeliness*)
- 7) Keandalan Sistem (*System Reliability*)
- 8) Hubungan dengan Pengguna lain (*Relationship with Users*)

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki setiap seseorang untuk menghasilkan kinerja unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan (Klemp 2018: 46). Sedangkan Sustrisno (2012: 48) menyatakan bahwa kompetensi

merupakan kemampuan untuk melakukan aktifitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang telah diharapkan. Menurut Spencer (2015: 53) menyatakan bahwa ada 5 komponen kompetensi mencakup sebagai berikut :

- 1) Dorongan (*Motive*)
- 2) Watak (*Traits*)
- 3) Konsep Diri (*Self Concept*)
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 5) Keterampilan (*Skill*)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan “evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan dan sikapnya seperti senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala 2010: 856). Selanjutnya Mulyadi (2012: 246) menyatakan kepuasan kerja sebagai *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi psikologi seperti kesempatan maju.

Menurut Luthans (2010: 244) ada beberapa 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Pengawasan (supervisi)
- 4) Promosi
- 5) Rekan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu dalam aktivitas-aktivitas selama periode tertentu (Bernardin 2016: 270). Sedangkan Ivancevich (2016: 183) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari apa yang diupayakan oleh organisasi.

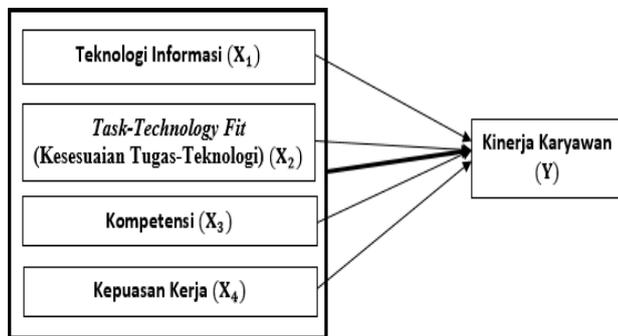
Menurut Mondy, dkk (2017: 270) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan 5 dimensi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 3) Kemandirian (*Devendability*)
- 4) Inisiatif (*Initiative*),
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*)

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini adalah salah satu metode yang akan dibuat untuk mempermudah dan memperjelaskan dalam mengidentifikasi suatu masalah yang diteliti. Kerangka pemikiran dari penelitian ini, dapat dilihat dalam gambar dibawah ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



(Sumber: Data diolah 2020)

Keterangan :

: Dependent/Independent

—→ : Pengaruh Secara Parsial

—→ : Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono 2015: 93). Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga bahwa teknologi informasi, *task-technology fit*, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

H₂ : Diduga bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan..

Metode Penelitian

Jenis penelitian dilakukan adalah *survey* dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi penelitian ini meliputi 100 Karyawan yang terdapat di PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang responden di Unit Regional Operation Center Balikpapan. Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Sumber dan Jenis Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian PT Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan dimana penelitian tersebut menggunakan dua metode yaitu : Observasi dan Kuisisioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui *study* kepustakaan terhadap *literature* yang menunjang penelitian ini.

Hasil Penelitian

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket responden karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan. Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program Software Stastical Package For Sosial Sciensis (SPSS) Versi 25 adapun rangkuman dari hasil pengolahan data yang dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	Koefisien	Uji Parsial	
		t hitung	Sign
Constant	2,303	3,811	0,000
Teknologi Informasi	0,262	3,165	0,002
Task-Technology Fit	-0,276	-3,487	0,001
Kompetensi	0,378	4,925	0,000
Kepuasan Kerja	0,069	0,844	0,401
R = 0,618 R Square (R2) = 0,382 α = 0,000	F hitung = 11,570 F tabel = 2,72 t tabel = 1,992		

Sumber : Data Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 1 diatas dengan menggunakan program SPSS, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2.303 + 0,262X_1 - 0,0276X_2 + 0,378X_3 + 0,069X_4 + e$$

Dari persamaan regresi, diketahui bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 2,303 artinya apabila variabel Teknologi Informasi (X_1), *Task-Technology Fit* (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4), diasumsikan konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 2,303.
2. Koefisien regresi Teknologi Informasi (X_1) sebesar 0,262 dengan nilai positif, artinya apabila Teknologi Informasi (X_1) mengalami peningkatan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,262 dengan asumsi bahwa variabel lainya tetap atau dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi *Task-Technology Fit* (X_2) sebesar - 0,0276 dengan nilai negatif, artinya apabila *Task-Technology Fit* (X_2) mengalami peningkatan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar - 0,0276 dengan asumsi bahwa variabel lainya tetap atau dalam keadaan konstan.
4. Koefisien regresi Kompetensi (X_3) sebesar 0,378 dengan nilai positif, artinya apabila Kompetensi (X_3) mengalami peningkatan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,378 dengan asumsi bahwa variabel lainya tetap atau dalam keadaan konstan.
5. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,069 dengan nilai positif, artinya apabila Kepuasan Kerja (X_4) mengalami peningkatan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y)

mengalami kenaikan sebesar 0,069 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau dalam keadaan konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) yang merupakan ukuran kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y di hasilkan *output* SPSS sebagaimana tabel 4.12 memberikan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,618. Dalam hal ini meskipun nilai R cukup sedang tetapi secara simultan Teknologi Informasi, *Task-Technology Fit*, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,570 > 2,72$ dengan tingkat signifikan 0,05. Sedangkan R^2 sebesar 0,382 atau (38,2%). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel *independent* Teknologi Informasi (X_1), *Task-Technology Fit* (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,2%, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* Teknologi Informasi (X_1), *Task-Technology Fit* (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) secara simultan mempengaruhi terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan

(Y). Nilai $F_{hitung} 11,570 >$ dari $F_{tabel} 2,72$, dengan tingkat signifikan 0,000 yang juga jauh dari 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel *independent* Teknologi Informasi (X_1), *Task-Technology Fit* (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* yaitu Teknologi Informasi (X_1), *Task-Technology Fit* (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y). Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi t sebesar 0,05. Uji t atau uji secara parsial menunjukkan bahwa t hitung X_1 Teknologi Informasi = 3,165 dengan nilai sig 0,002. t hitung X_2 *Task-Technology Fit* = -3,487 dengan nilai sig 0,000. t hitung X_3 Kompetensi = 4,925 dengan nilai sig 0,000 dan X_4 Kepuasan Kerja = 0,069 dengan nilai sig 0,401. Sedangkan nilai t tabel berdasarkan tabel t didapat sebesar 1,992.

Pembahasan

Pengaruh secara bersama-sama (simultan) Teknologi Informasi, *Task-Technology Fit*, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja secara terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Hal ini dibuktikan kebenarannya dengan metode uji F menunjukkan F hitung $11,570 >$ dari F tabel $2,72$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa Teknologi Informasi, *Task-Technology Fit*, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $3,165 > t_{tabel}$ $1,992$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini dapat diterima.

Sebagaimana diperoleh hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Himawan Lutfi (2016) dan Childa Maulina (2015), secara bersama-sama membuktikan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Task-Technology Fit* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Task-Technology Fit mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka masih dapat

diterima. Hasil uji parsial menunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-3,487 > t_{tabel}$ $1,992$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Penyebab adanya hubungan negatif ini karena adanya ketidaksesuaian tugas-teknologi dimana dalam menyelesaikan pekerjaan, responden merasa terhambat dalam mengakses data untuk memperoleh data yang akurat dan tepat.

Berdasarkan hasil penelitian yang tidak sama dengan Thomson et.al (2001) dalam Himawan Lutfi (2018) dan Childa Maulina (2015) yang membuktikan bahwa *Task-Technology Fit* (kesesuaian-tugas teknologi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Kompetensi mempunyai pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,925 > t_{tabel}$ $1,992$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang sama dilakukan oleh S Mia (2016) dan Adriani Muliadi (2018), secara bersama-sama membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan, apabila kompetensi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom

Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan.

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, bukan berarti kepuasan kerja tidak diutamakan. Hasil uji parsial menunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,844 < t_{tabel} 1,992$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,401 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada indikator pekerjaan itu sendiri perlu diperhatikan untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang tidak didasari dengan penuh sungguh-sungguh hal ini ada penyebab lain seperti kecilnya penghargaan (*reward*) yang tidak merata didapatkan karyawan berkompeten dari pimpinan/atasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang tidak sama dilakukan oleh Adriani Muliadi (2018) dan Rani Anwar (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja terpenuhi dengan mengikuti standar pekerjaan diperusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) terbukti bahwa Teknologi Informasi, *Task-Technology Fit*, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 11,570$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih

besar dari $F_{tabel} = 2,72$ ($11,570 > 2,72$) dan F_{tabel} diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 dari pada taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) secara bersama-sama (simultan) terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), terbukti bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional VI Kalimantan Unit Regional Operation Center Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,925$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,992$ ($4,925 > 1,992$) dan t_{tabel} diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 dari pada taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H_2) terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Saran

1. Diharapkan adanya keterlibatan pihak manajerial dalam meningkatkan penerapan dibidang sistem informasi dan teknologi untuk menunjang sistem informasi yang ada sehingga karyawan tidak merasa rumit dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab individu yang bersangkutan.
2. Mempertahankan sistem penerimaan karyawan atas kompetensi yang disesuaikan dengan pengetahuan, pendidikan dan keahlian yang berhubungan dengan kebutuhan yang ada. Serta terus meningkatkan

- pelatihan meskipun pelatihan telah sering dilakukan terhadap karyawan.
3. Memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan kerja agar kinerja karyawan akan menjadi lebih optimal serta karyawan merasa puas dan cocok antara kemampuan yang dimilikinya dengan pekerjaannya.
 4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, serta informasi-informasi yang didapat dari penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan akademik saja.

Daftar Rujukan

- Andriani Muliadi. 2018. Jurnal Edisi Vol. 9 No. 2. **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur**
- Armstrong, Michael & Helen Murlis. 2018. **Reward Management**. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Childa Maulina. 2015. Jurnal Edisi Vol. 4, No. 1. **Pengaruh Karakteristik Tugas, Teknologi Informasi dan Individu terhadap Task-Technology FIT (TTF), Utilisasi dan Kinerja Akademik S1 di Universitas Brawijaya**.
- Fahmi, Irham. 2013. **Perilaku Organisasi**. Penerbit Aldabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Aldabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Penerbit Aldabeta, Bandung.
- Hartono, Jogyanto. 2010. **Sistem informasi keperilakuan**. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2015. **Organisasi Motivasi**. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Himawan Lufthi. 2016. Jurnal Edisi Vol. 8 No. 1. **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Individual Pegawai Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan**.
- Husein, Umar. 2011. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadir, Abdul. 2013. **Pengantar Teknologi Informasi Edisi Revisi**. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Lilis, Sulatri. 2012. **Manajemen Sebuah Pengantar**. Penerbit Lagoods Publishiing, Bandung.
- Prayitno, Duwi. 2016. **Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS**.

- Cetakan Pertama. Yogyakarta. Gava Media.
- Rani Anwar. 2018. Jurnal Edisi Vol 16 No 2. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Kinerja Karyawan PT. HM.SAMPOERNA,TBK Baturaja Timur Sumatra Selatan.**
- Rezaa Dwi. 2017. **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.** Skripsi: Bandung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2010. **Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1.** Jakarta. Salemba Empat.
- S Mia Lasmaya. 2016. Jurnal Edisi Vol.10, No. 1, April 2016, 25-43. **Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bandung.**
- Sudarmanto. 2014. **Kinerja dan Pengembangan SDM.** Penerbit Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. **Metodelogi Penelitian.** Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V Wirantna. 2015. **Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.** Pustaka baru press, Yogyakarta.
- Sustrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sutabri, Tata. 2012. **Analisis Sistem Informasi.** Urindo, Jakarta
- Sutarman. 2012. **Buku Pengantar Teknologi Informasi.** Bumi Aksara, Jakarta.