

# Pengaruh Pengetahuan dan Pelatihan Penggunaan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Panen Sejahtera

<sup>1</sup>\*Azizah Hanum  
Universitas Dharmawangsa

azizahhanum484@gmail.com

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 28/01/2023

Diterima : 30/01/2023

Dipublikasi : 30/01/2023

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (a) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan dan pelatihan penggunaan sistem informasi manajemen bagi kinerja karyawan PT, Indonesia Panen Sejahtera. Permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) ada beberapa karyawan yang tidak mengetahui proses kerja sistem baru yang baru saja diadopsi oleh perusahaan dan masih ditemukannya karyawan yang belum menguasai teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengetahuan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Panen Sejahtera. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Panen Sejahtera. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Panen Sejahtera, maka harus meningkatkan pengetahuan dan pelatihan penggunaan sistem informasi manajemen. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,995 atau 99,5%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 99,5% variabel pengetahuan dan pelatihan penggunaan sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja karyawan.. Sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengetahuan, Pelatihan, Penggunaan Sistem Informasi Manajemen, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stake holder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemegang saham, dewan direksi, karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat (Chusnah, 2016). Hal inilah yang menjadi tujuan utama dari pendirian perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang apapun termasuk perusahaan manufaktur, perusahaan dagang, maupun perusahaan jasa tetap memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan kesejahteraan para *stakeholder*.

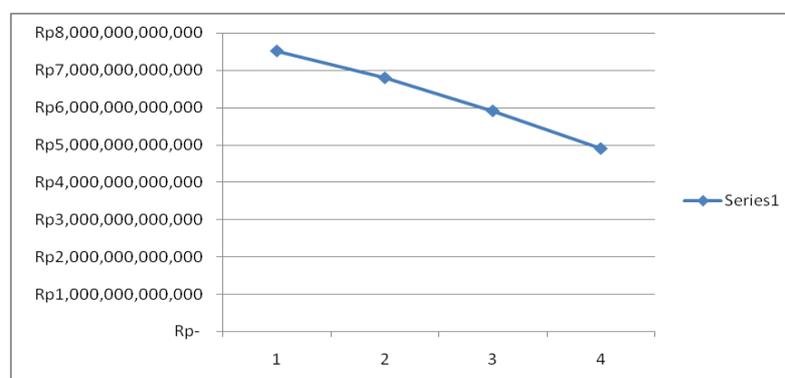
Ada beberapa pertimbangan mengapa mereka diberikan kesejahteraan. Pertama, pemegang saham merupakan pemilik perusahaan, maka wajarlah mereka mendapatkan manfaat

utama atas hasil yang diberikan perusahaan.(Emilia, 2013) Kedua, seluruh unsur pimpinan dan karyawan diberikan kesejahteraan karena merekalah yang mengoperasikan seluruh aktivitas perusahaan sehingga menghasilkan laba, jadi wajarlah mereka juga diberikan kesejahteraan. Tanpa adanya kerja keras pimpinan dan karyawan mustahil perusahaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan laba yang optimal.

Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan bagi para *stake holder* maka perusahaan harus mampu meningkatkan laba dari waktu ke waktu karena semakin besar laba yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang diberikan (Fachrian, 2015). Untuk menghasilkan laba yang diinginkan harus didukung oleh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya aset maupun sumber daya manusia. Yang paling utama dan yang paling penting dalam hal ini adalah dukungan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2016). Dukungan SDM haruslah dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki, jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban kerja yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. (Joki, 2014)j Demikian pula oleh kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah disyaratkan, sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh SDM yang berkualitas yang mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan harus memiliki departemen atau bagian yang memiliki fungsi, tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Dalam praktiknya, departemen yang dimiliki perusahaan biasanya terdiri dari departemen sumber daya manusia, departemen pemasaran, departemen keuangan, serta departemen operasional. Masing-masing departemen memiliki seorang manajer yang dibantu oleh *supervisor* yang jumlahnya sesuai dengan struktur organisasi. Mengelola SDM harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia tidak dianggap sebagai manusia oleh perusahaan bahkan dianggap sebagai budak yang dapat diperintahkan semaunya. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang perlu diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan segala kebutuhannya dan diperlakukan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia.

Pengelolaan SDM harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku yang akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan peningkatan-peningkatan kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan SDM dilakukan dengan manajemen yang profesional agar harapan perusahaan dapat terwujud dengan mudah.



**Gambar 1. Tingkat Penjualan Perusahaan**

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun terkadang terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang ditetapkan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang dibebankan juga merupakan kinerja? Jawabannya ya, hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan beberapa tujuan. Kasmir (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas kinerja tergantung arti bahwa hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan (Robbins & Coulter, 2013). Colquitt mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu, pertama kinerja tugas (*task performance*), kedua perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif, dan ketiga produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance* (Mathis & Jackson, 2002).

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual suatu barang yang telah ditargetkan. Namun jika kinerja dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi positif ataupun negatif.

Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan persaingan-persaingan agar terus berkembang pesat dan terhindarnya kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas perusahaan karena dewasa ini sangat mudah terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan dimana perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para karyawan harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu perusahaan dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa perusahaan tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif

(*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia (Bangun, 2002). Para anggota organisasi yang memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam berbagai situasi, perusahaan telah mendokumentasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawannya.

## II. STUDI LITERATUR

### Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. (Robert et al., 2002) Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas persepsi terhadap objek. Sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indera pendengaran (telinga) dan indera penglihatan (mata) (Mathis & Jackson, 2002).

### Pelatihan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Satrio, 2016). Pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut (Sugiyono, 2017). Indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pendidikan
2. Peserta Pendidikan
3. Tempat pendidikan
4. Materi dan isi pendidikan
5. Pemberian pendidikan
6. Evaluasi pendidikan
7. Kebutuhan pelatihan
8. Peserta pelatihan
9. Tempat pelatihan
10. Materi dan isi pelatihan
11. Pemberian pelatihan
12. Evaluasi pelatihan

### Kinerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Penggunaan waktu bekerja.
4. Inisiatif pegawai.
5. Pengetahuan atas pekerjaan dan keterampilan.

### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2010) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

#### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data lebih dominan data primer, dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu: Observasi, Kuesioner dan Studi dokumentasi (Munir, 2015).

#### Populasi dan Sample

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Indonesia Panen Sejahtera yang merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 40 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017), sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indonesia Panen Sejahtera

#### Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data ada 2 pelaksanaan pengujiannya, yaitu: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1) Uji Validitas

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

##### 2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

##### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square*. Ada 3 pengujian ini yakni:

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal (Rusiadi & Novalina, 2015). Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika

penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas (Widodo, 2009) adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja, budaya kerja, hubungan kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Pengetahuan (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Pelatihan (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

d. Uji Kesesuaian

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

1) Uji T

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen

3) Uji  $R^2$

Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Ada beberapa tahapan dalam melakukan pengujian validitas, yakni:

a) Penentuan Nilai  $n$  (Jumlah Responden)

Pada penelitian ini, nilai  $n$  (Jumlah Responden) adalah 40 Orang

b) Penentuan Nilai *Degree Of Freedom* (Df)

Untuk mengetahui nilai *Degree Of Freedom* (Df) dengan menggunakan rumus  $Df = n - 2$ . Pada penelitian ini, nilai  $Df = 40 - 2 = 38$

c) Penentuan Nilai  $\alpha$

Penelitian ini menggunakan nilai  $\alpha = 5\%$

- d) Penentuan nilai  $r_{\text{tabel}}$  melalui tabel *r product moment*  
 Melalui tabel *r product moment*, nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah 0,320

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Pengetahuan**

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0.761	0,320	Valid
2	0.797	0,320	Valid
3	0.647	0,320	Valid
4	0.477	0,320	Valid
5	0.618	0,320	Valid
6	0.768	0,320	Valid
7	0.761	0,320	Valid
8	0.797	0,320	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0.523	0,320	Valid
2	0.455	0,320	Valid
3	0.636	0,320	Valid
4	0.910	0,320	Valid
5	0.721	0,320	Valid
6	0.692	0,320	Valid
7	0.910	0,320	Valid
8	0.636	0,320	Valid
9	0.910	0,320	Valid
10	0.721	0,320	Valid
11	0.692	0,320	Valid
12	0.910	0,320	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0.508	0,320	Valid
2	0.750	0,320	Valid
3	0.721	0,320	Valid
4	0.918	0,320	Valid
5	0.438	0,320	Valid
6	0.605	0,320	Valid
7	0.918	0,320	Valid
8	0.750	0,320	Valid
9	0.721	0,320	Valid
10	0.918	0,320	Valid
11	0.605	0,320	Valid
12	0.918	0,320	Valid
13	0.750	0,320	Valid
14	0.721	0,320	Valid
15	0.918	0,320	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

2) Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel penelitian sebagai berikut.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Pengetahuan**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,779	8

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	12

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,769	15

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Adapun uji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.44603932
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.059
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari data di atas, terlihat nilai *asym.sig* senilai  $0,151 > 0,05$  yang artinya data berdistribusi Normal.

2) Uji Multikolineaitas

Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar daripada 0,1, dan untuk nilai VIF yang disyaratkan adalah kurang daripada 10. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel 8 di bawah ini.

**Tabel 8. Uji Multikolinearitas**

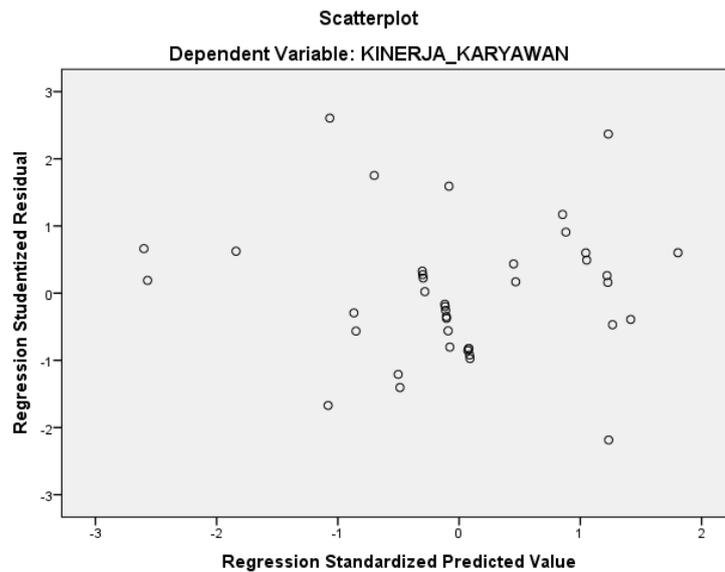
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGETAHUAN	0,836	1,192
	PELATIHAN	0,882	1,133

a. Dependent Variable:  
KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data

**Uji Heterokedastisitas**

Untuk pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat bantu *Software SPSS versi 20* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan output *scatterplots* di atas diketahui bahwa:

- a) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
  - b) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
  - c) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
  - d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.
- c. Uji Regresi Linear Berganda  
 Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

**Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,017	0,936	
PENGETAHUAN	0,023	0,021	-0,014
PELATIHAN	1,262	0,015	0,999

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas, di dapat nilai  $a = 0,017$ ,  $b_1 = 0,023$ ,  $b_2 = 1,262$ , Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 0,017 + 0,023X_1 + 1,262X_2$ . Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Pengetahuan, 1 satuan pelatihan penggunaan sistem informasi manajemen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,302 satuan.

d. Uji Kesesuaian

1) Uji T

Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 10. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,017	0,936		0,018	0,986
Pengetahuan	0,023	0,021	-0,014	-1,120	0,000
Pelatihan	1,262	0,015	0,999	83,307	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengetahuan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Panen Sejahtera. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Panen Sejahtera.

2) Uji F

Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima

**Tabel 11. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1691.341	3	563.780	2615.782	.000 <sup>b</sup>
Residual	7.759	36	.216		
Total	1699.100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Panen Sejahtera, maka harus meningkatkan pengetahuan dan pelatihan penggunaan sistem informasi manajemen.

### 3) Uji $R^2$

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

**Tabel 11 Uji Koefisien Determinansi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 <sup>a</sup>	.995	.995	.464

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Pelatihan,  
b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,995 atau 99,5%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 99,5% variabel pengetahuan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan.. Sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Panen Sejahtera. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Panen Sejahtera.
2. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Panen Sejahtera, maka harus meningkatkan pengetahuan dan pelatihan penggunaan sistem informasi manajemen.
3. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,995 atau 99,5%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 99,5% variabel pengetahuan dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan.. Sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## VI. REFERENSI

- Bangun, W. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Chusnah. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BANK PERMATA TBK*.
- Emilia, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Air Manado)*. 2(3).
- Fachrian, A. (2015). *Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja*

*Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.*

- Joki. (2014). *Hubungan Antara Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan di PT SAFINDO JAYA.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Rajagrafindo Persada.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Dua.* Penerbit Salemba Empat.
- Munir, A. (2015). *Diktat Metode Penelitian Kuantitatif.* Fakultas Psikologi Medan Area.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Management. New Jersey: Pearson Education, inc.*
- Robert, Otto, & Kimberly. (2002). *Psikologi Kognitif Edisi Kedelapan.* Erlangga.
- Rusiadi, & Novalina, A. (2015). *STABILITAS HARGA PANGAN DAN KEMISKINAN : PENDEKATAN KEYNESIAN THEORY DAN MONETARY APPROACH Rusiadi1).* 1–21.
- Satrio, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Manajemen, 3.*
- Sugiyono. (2010). Teknik Analisis Data suatu penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling, 01(01), 1689–1699.*
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.*
- Widodo, I. (2009). Analisis Hubungan Persepsi Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.*