

PENGARUH DARI PERKEMBANGAN TEKNOLOGI, KOMPENSASI DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.BPR CEPER DI KLATEN

Rima Parawati Bala¹, Handayani Tri Wijayanti²

¹Prodi Manajemen, STIE Atma Bhakti Surakarta,
Email: parawatibala32@gmail.com

²Prodi Manajemen, STIE Atma Bhakti Surakarta,
Email: yanidiawan@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of technological development in employee performance at PT BPR Ceper in Klaten. Analyzing the influence of compensation in employee performance at PT BPR Ceper in Klaten. Analyzing the influence of skills in employee performance at PT BPR Ceper in Klaten. The population of this research is employees of PT BPR Ceper Klaten while the sample was 35 respondents using random sampling technique. Meanwhile, multiple linear regression analysis tools, t test, F test and coefficient of determination. Based on the results, it is known that technological developments, compensation and skills effect on employee performance are significant. Thus it can be stated that the first, second and third hypotheses have been proven correct.

Keywords: *technology developments, compensation, skills and employee's performance*

1. PENDAHULUAN

Kompensasi dapat berupa finansial dan non-finansial tergantung berdasarkan suatu perusahaan maupun tingkat pekerjaan tiap individu. BPR memberikan kompensasi finansial nya berupa gaji bulanan, bonus, tunjangan. Sedangkan non-finansial contohnya adalah cuti berbayar dimana karyawan dapat mendapatkan liburan tanpa dipotong gaji. Dan kompensasi menurut Ruky (2001) sebuah imbalan jasa yang diterima karyawan secara langsung, rutin, atau terjadwal karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Memilih sumber daya manusia harus didasarkan dengan posisi yang sedang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Keterampilan seseorang salah satu hal yang juga dibutuhkan demi tercapainya suatu tujuan perusahaan terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Keahlian seseorang dapat terlihat dari seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi dan kinerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membantu dalam menggapai tujuan yang sudah direncanakan. Kompensasi menjadi strategi manajemen untuk menselaraskan antara karyawan dan pimpinan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Walker, 1992: 323-324 dalam Adli, 2001). Hal ini dapat meselaraskan hubungan antara owner

dengan karyawannya dan memberikan kenyamanan terhadap kedua belah pihak.

SDM yang terlatih dan sudah memiliki keterampilan khusus akan memudahkan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya dan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil kerja yang dapat dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007). Kinerja SDM yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar keterampilan dan kinerja karyawan dapat dilakukan lebih optimal, stabil, dan lebih efektif. Tohadi (2002) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan teknologi (Indrajaya dan Adnyani, 2013).

Apabila penerapan strategi dalam membangun sumber daya manusia sudah tepat maka perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang lebih berkualitas atau menghasilkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teknologi

Perkembangan teknologi akan mengalami beberapa siklus. Jacob menjelaskan beberapa siklus perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi lima tahapan. Lima tahapan tersebut dinyatakan sebagai lima siklus kondratif, yaitu suatu siklus yang akan berulang setiap 50 tahun. Kelima siklus tersebut adalah: pertama, dimulai dengan revolusi teknologi (tahun 1760); kedua, ditandai dengan terbentangnya jaringan kereta api (tahun 1848); ketiga, dimulai dengan ditemukannya ban berjalan (tahun 1895); keempat, ditandai dengan ditemukannya tenaga atom dan motorisasi massal (tahun 1945); dan kelima, ditandai dengan perkembangan mikro elektronik serta bioteknologi. Sastrapratedja (Dwiningrum, 2012: 154) menjelaskan bahwa fenomena teknik pada masyarakat, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Rasionalitas, dimana kegiatan yang terjadi tanpa perencanaan menjadi diperhitungkan.
- b. Artifisialitas, berarti sesuatu yang telah dibuat-buat.
- c. Otomatisme, segala kegiatan dilaksanakan secara terus menerus.
- d. Teknik berkembang pada suatu kebudayaan
- e. Monisme, artinya semua teknik bersatu, saling berinteraksi dan saling bergantung.
- f. Universalisme, teknik dengan kemampuan tanpa batas kebudayaan dan ideologi.
- g. Otonomi, artinya teknik yang berkembang menurut prinsip-prinsip sendiri.

Teknologi yang berkembang dengan pesat, meliputi berbagai bidang kehidupan manusia. Masa sekarang nampaknya sulit memisahkan kehidupan manusia dengan teknologi, bahkan sudah merupakan kebutuhan manusia. Awal perkembangan teknologi dimana teknologi itu berasal dari ilmu, sekarang ilmu dapat pula bergantung/menggunakan teknologi. Contohnya dengan berkembang pesatnya teknologi

komputer dan satelit ruang angkasa, maka diperoleh pengetahuan baru dari hasil kerja kedua produk teknologi tersebut (Dwiningrum, 2012: 155).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, non uang (barang) yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012:118).

Menurut Rachmawati (2008: 144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya:

- a. Mendapatkan karyawan berkualitas dikarenakan banyak perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mencukupi standar yang diminta perusahaan.
- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada, Dengan pemberian kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat menjaga karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah perputaran karyawan berpotensi dimana kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi dapat datang kapan saja.
- c. Adanya keadilan, Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin rasa kepercayaan dimana pemberian kompensasi tersebut adil.
- d. Perubahan sikap dan perilaku Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
- e. Efisiensi biaya Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang sepadan dengan yang lain, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari kinerja karyawan yang meningkat.
- f. Administrasi legalitas Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

Keterampilan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka (Handoko, 1998:155). Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk kembalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan untuk perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2003:445). Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan

dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima dengan sebuah organisasi. Menurut Simamora (2004:445), terminologi dalam kompensasi adalah: (a) Upah dan Gaji, (b) Insentif, (c) Tunjangan, (d) Fasilitas.

Menurut Mulyadi (2006: 66) menyatakan bahwa ukuran keberhasilan suatu program dari segi keterampilan bisa dilihat dari 3 indikator yakni: 1) Meningkatnya keterampilan yang di miliki warga belajar dan 2) Keterampilan yang dikuasai dimanfaatkan untuk merintis usaha. 3) Jenis-jenis Keterampilan

Kinerja Karyawan

Secara Setiap karyawan memiliki tingkatan kinerja yang berbeda setiap individu. Kinerja memiliki arti kesuksesan tersendiri yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di suatu perusahaan, (Maier: 1965). Kinerja Karyawan adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang spesifik atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu menurut Bernadin dan Russel (1993). Dari definisi beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian karyawan dalam kurun waktu tertentu yang sesuai dengan tugas pekerjaannya di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007:260) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan, proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya dan dapat diukur.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, akan tetapi hasil kerja juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2015: 70).

Menurut Mangkunegara (2009: 9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja menurut Wirawan (2015: 238) adalah singkatan kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja.

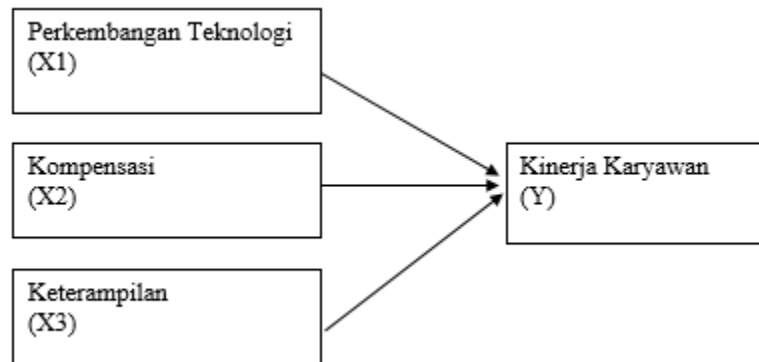
Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Teori mengenai kinerja dikemukakan oleh Donnely, Gibson, dan Ivancevich yang dikutip oleh Rivai (2005:15) dinilai sebagai tingkat suatu keberhasilan dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan untuk mencapai target yang telah diberikan

Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan untuk mendukung pembahasan permasalahan materi ini maka diperlukan penelitian terdahulu yang valid sebagai salah satu objek penelitian. Beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

- a. Faris Mustaqim, 2019. “Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kota Baubau” Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yaitu seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Baubau. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan teknologi informasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Teknologi informasi merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan.
- b. Sri Rahayuningsih, Nonik Malenai. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma garment Demak Jawa Tengah)”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan random sampling berjumlah 84 responden. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan alpha cronbach, analisis regresi berganda, dan uji signifikansi koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Hasil penelitian membuktikan kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Indri Tolo, Jantje L Sepang, Lucky O.H Dotulong, 2016 melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado”. Hasil penelitiannya adalah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan keahlian dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Perumusan Hipotesis

Penelitian Faris Mustaqim, (2019) yang berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kota Baubau” dimana hasilnya

menunjukkan bahwa variabel independen teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh positif perkembangan teknologi dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Ceper Klaten

Menurut penelitian Sri Rahayuningsih, 2018. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Terdapat pengaruh dari kompensasi dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Ceper Klaten

Menurut penelitian Indri Tolo dkk, 2016 tentang “Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado”. Hasil penelitian membuktikan bahwa keterampilan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Terdapat pengaruh positif keterampilan kerja dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Ceper Klaten.

3. METODE

Populasi, Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014), Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPR Ceper Klaten yang berjumlah 81 orang yang semuanya dijadikan sampel. Metode Pengumpulan Data menggunakan instrument berupa kuesioner, Kuesioner penelitian ini berisi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini yang berisi tentang perkembangan teknologi, kompensasi, keterampilan, dan kinerja karyawan yang ditujukan kepada karyawan BPR Ceper di Klaten. Kuesioner ini dibagikan dengan melalui link kuesioner Dengan menggunakan pengukuran skala likert seperti di bawah ini : STS (Sangat Tidak Setuju) = 1, TS (Tidak Setuju) = 2, N (Netral) = 3, S (Setuju) = 4, SS (Sangat Setuju) = 5.

Metode Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian mengguna uji validitas dan uji reliabilitas(Ghozali, 2002) Hasil perhitungan yang diperoleh akan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikan 5%. Jika hasil perhitungan yang diperoleh akan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi product moment sama dengan atau lebih besar dari nilai r pada angka

kritis, hasil dari lebih besar dari Cartical Value (nilai) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. (Ghozali, 2002) Tinggi rendahnya validitas suatu alat ukur dihitung dengan korelasi sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi

N = jumlah seluruh responden

X = nilai total variabel bebas

Y = nilai total variabel terikat

Uji reliabilitas di penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). “suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov. Cara menguji normalitas yaitu dengan membandingkan probabilitas (p) yang diperoleh dengan taraf signifikan (α) 0,05. Apabila nilai $p > \alpha$ maka distribusi normal atau sebaliknya (Singgih, 2000). Hasil uji normalitas dengan program SPSS 16.0 terhadap nilai residual bahwa data berdistribusi secara normal ($p > 0,05$).

Untuk menguatkan uji normalitas dapat menggunakan analisis Grafik yaitu Cara mudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang dibandingkan antara observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini untuk menguji adanya multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) atau nilai tolerance. Multikolinieritas terjadi apabila nilai $VIF \geq 10$ atau tolerance value-nya $\leq 0,10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. ada tidaknya heterokedastisitas diketahui dengan melihat signifikannya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Sugiyono (2014) analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya (bebas) minimal dua. Formula untuk regresi berganda adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- X1 = Perkembangan Teknologi
- X2 = Kompensasi
- X3 = Ketrampilan

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis berdasarkan nilai penyelidikan lebih dari dua sampel, sebagai gambaran, misalnya kita diselidiki apakah perbedaan mean dari sampel pertama, dengan yang dari sampel kedua, ketiga dan seterusnya itu disebabkan oleh faktor yang kebetulan atautkah faktor-faktor lain yang benar-benar berarti. Menurut Djarwanto (1998) mengatakan bahwa mean lebih dari dua populasi normal adalah sama, asumsinya adalah bahwa variance (deviasi standart kuadrat) dari populasi-populasi itu sama. Prinsip yang digunakan sebagai dasar dalam mengujian hipotesis ini adalah apabila mean dari kelompok bagian sangat berbeda dengan yang lain, maka variance dari kombinasi dari seluruh kelompok akan jauh lebih besar dari variance dari masing-masing kelompok bagian.

c. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Langkah-langkah sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_1: \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

2) Tingkat signifikan

$\alpha = 5\%$; df n-1

3) Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila = - tabel < t tabel

Ho ditolak apabila = - tabel > t hitung atau t hitung < - table

4) Rumus uji t

t hitung = $\frac{b}{sb}$,

dimana:

b : koefisien regresi variabel

sb : Standart erorr koefisien regresi variabel

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis r^2 dilakukan untuk mengukur besarnya kemampuan menerangkan dari variabel independent terhadap variabel dependent dalam suatu model regresi. Nilai r^2 berkisar antara $0 < r^2 < 1$ dan kecocokan model dikatakan lebih baik, kalau nilai r^2 mendekati 1, bila $r^2 = 1$ berarti presentase sumbangan variabel X_1, X_2, X_3 terhadap variabel dependent adalah 100% apabila $r^2 = 0$, maka variabel tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan (Gujarati, 2001: 101). adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{ESS}{TSS} \text{ atau } r^2 = \frac{RSS}{TSS}$$

$$r^2 = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum_1^2 y}$$

Keterangan:

ESS = Explained sum of square (jumlah kadrat yang dijumlahkan)

TSS = Total sum of square

RSS = Residual sum of square (jumlah kuadrat residual)

4. HASIL PENELITIAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* sebagai berikut :

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,334. Hasil SPSS menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang perkembangan (1-4) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r tabel (0,334). Dengan demikian semua butir pernyataan angket perkembangan adalah Valid.

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,334 Hasil SPSS menunjukkan semua butir pernyataan tentang kompensasi (1-4) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kompensasi adalah valid.

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,334 Hasil SPSS menunjukkan semua butir pernyataan tentang keterampilan (1-4) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket keterampilan adalah valid.

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,334 Hasil SPSS menunjukkan semua butir pernyataan tentang kinerja (1-4) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja adalah valid.

. Adapun hasil uji reliabilitas secara ringkas sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian reliabilitas dari semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6 artinya semua instrumen yang terdapat tiap-tiap variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas berdasarkan data SPSS hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi $> 0,05$ artinya hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk uji normalitas dari penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

b. Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dari model regresi selengkapny dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Berdasarkan data SPSS dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinieritas dari persamaan penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF dari tabel > 10 dan didukung dengan nilai *Tolerance Value* $> 0,1$.

c. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas secara singkat dapat dilihat dari tabel berikut:

Berdasarkan data dari SPSS hasil tersebut di atas diketahui besarnya nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05) maka H_0 diterima / H_a ditolak sehingga *t-test* tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Data

a. Analisa Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh dari antar variabel independen (X) terhadap variabel (Y). dimana variabel X terdiri dari perkembangan, kompensasi dan keterampilan.

Tabel
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t_{hit}	Sig
(Constant)	0,806	0,480	
Perkembangan	0,175	2,512	0,017
Kompensasi	0,580	5,296	0,000
Keterampilan	0,180	2,423	0,021

Berdasarkan hasil dari SPSS dapat dibuat fungsi persamaan regresi seperti:
 $Y = 0,806 + 0,175X_1 + 0,580X_2 + 0,180X_3 + e$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien $b_0 = 0,806$ menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 , X_2 , X_3 sama dengan nol maka besarnya koefisien nilai $Y = 0,806$ dengan asumsi variabel diluar penelitian ini konstan.

Koefisien $b_1 =$ nilai $0,175$ menunjukkan bahwa apabila variabel X_2 dan X_3 nol maka setiap peningkatan variable X_1 akan meningkatkan koefisien nilai Y dengan regresi = $0,75$ dengan asumsi variable lain diluar penelitian ini konstan

Koefisien $b_2 = 0,580$ menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dan X_3 sama dengan nol, maka setiap penambahan variable X_2 akan meningkatkan nilai Y dengan koefisien regresi sebesar $0,580$ dengan asumsi variable diluar penelitian ini lain konstan,

Koefisien $b_3 = 0,180$ menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dan X_2 sama dengan nol maka setiap peningkatan variable X_3 akan meningkatkan nilai Y dengan koefisien regresi = $0,180$ dengan asumsi variabel lain diluar penelitian ini onstan

b. Uji Ketepatan Model

Menurut Ghozali (2011) ketepatan pengujian regresi dapat ditaksirkan dalam nilai actual dengan diukur menggunakan *Good of Fit*. Dalam *Good of fit* secara statistik pengukurannya dengan menggunakan:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan menggunakan koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dari SPSS maka dapat diperoleh *R square* (R^2) sebesar $0,748$, berarti variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan sebesar $74,8\%$. Sedangkan sisanya sebesar $28,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Berdasarkan hasil data SPSS diketahui secara bersama-sama variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Hal ini dikarenakan nilai F_{hitung} sebesar $34,592$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ (dibawah nilai $\alpha = 0,05$). Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan fit.

3. Uji t-statistik

Dilakukan untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Uji pengaruh variabel perkembangan teknologi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Variabel perkembangan teknologi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,512 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dari itu perkembangan teknologi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,296 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dari itu kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Uji pengaruh variabel keterampilan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Variabel keterampilan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,423 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 dimana nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dari itu keterampilan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Perkembangan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel perkembangan teknologi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai signifikan X_1 dari uji hipotesis dimana nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel perkembangan teknologi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai signifikan X_2 dari uji hipotesis dimana nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel keterampilan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai signifikan X_3 dari uji hipotesis dimana nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang uji diatas dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Perkembangan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hal ini berarti hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti hipotesis kedua terbukti kebenarannya.
3. Keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

Saran

1. Bagi perusahaan sebaiknya terus memperhatikan tingkat keterampilan agar karyawan memiliki keterampilan yang nantinya akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan adanya pelatihan bagi karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya variabel perkembangan teknologi, kompensasi dan keterampilan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adli, 2001. *Asosiasi Sistem Kompesasi Insentif Dan Motivasi Kerja Manager dengan Misi Strategik Build Sebagai Variable Pemoderasi*. Akuntansi IV.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Chres F.P Laoh, Bernhard Tewal, Sem G Oroh, 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu BANK Area Manado)*.
- Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya*.
- Erwin Hardiyanto, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Batik Rolla Jember*.
- Fajar dan Heru. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 (2), Juni : 197-209

- Handoko, T. Hani. 1998. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Amara Books.
- Hasibuan, Malayu. S. 2000. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indri Tolo, Jantje L.Sepang, Lucky O.H Dotulong, 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mustaqim, Faris. 2019. Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPKAD) Kota Baubau. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen Volume 2 Nomor 2 – November 2019*.
- Novemy Triandari Nugroho, 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Karyawan STMIK Duta Bangsa).
- Rachmawati, LK. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Rahayuningsih, Sri dan Nonik Maelani. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding SENDI_U*.
- Salsabila Sonia, 2018. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bondowoso.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo, 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yanuardi, Rino. 2013. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan Administrasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Sutianingsih, “Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance,” *Int. J. Bus. Manag.*, vol. 9, no. 7, pp. 79–84, 2021, doi: 10.24940/theijbm/2021/v9/i7/164651-399192-1-sm.