



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Devi Sanggita

1602025241

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Devi Sanggita

1602025241

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA JAKARTA TIMUR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta ... Agustus, 2020

Yang Menyatakan,



Devi Sanggita

1602025241

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH SISTEM TEKNOLOGI
INFORMASI DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO
REKSAJAYA JAKARTA TIMUR


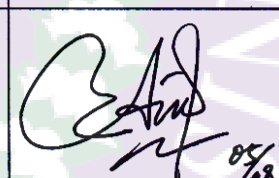
NAMA : DEVI SANGGITA

NIM : 1602025241


PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019 / 2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Sunarta, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	 05/2020 /20

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

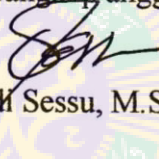
**PENGARUH SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL
TEKNO REKSAJAYA JAKARTA TIMUR**

Yang disusun oleh :
Devi Sanggita
1602025241


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 26 Agustus 2020

Tim Penguji :

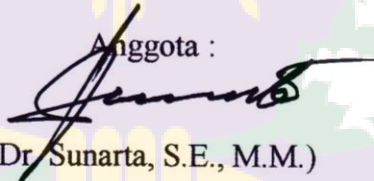
Ketua, Merangkap anggota :


(Dr. Andi Sessu, M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)


Anggota :


(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

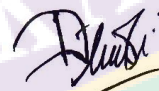
Nama : Devi Sanggita
NIM : 1602025241
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA JAKARTA TIMUR”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta
Pada tanggal Agustus 2020
Yang menyatakan



Devi Sanggita
1602025241

ABSTRAKSI

Devi Sanggita (1602025241)

PENGARUH SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA JAKARTA TIMUR.

Skripsi. *Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata Kunci : *Sistem teknologi informasi, tingkat pendidikan dan kinerja karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Sistem Teknologi Informasi* dan *Tingkat Pendidikan* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Universal Tekno Reksajaya. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan mengumpulkan data secara langsung, berupa penyebaran kuesioner yang di ambil dari sampel, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. universal Tekno Reksajaya sebanyak 92 responden. Berdasarkan dari hasil pengolahan data, model regresi linier berganda penelitian ini adalah $\hat{Y} = 41,907 - 0,219X_1 + 0,258X_2$ kemudian hasil pengolahan data uji t dapat dilihat sistem teknologi informasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,134 < \text{nilai } t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikan $0,036 < 0,05$, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sedangkan tingkat pendidikan memiliki nilai $t_{hitung} 2,010 > \text{nilai } t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikan $0,047 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi adalah $(0,012 < 0,05)$, nilai $f_{hitung} 4,688 > F_{0,05} (2;89) = 3,10$ ($df = n-k-1$) atau $(89 = 92-2-1)$. Sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (4,688 > 3,10)$ maka dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel sistem teknologi informasi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_3 diterima dan H_0 ditolak.

ABSTRACT

Devi Sanggita (1602025241)

INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEM AND EDUCATION LEVEL OF EMPLOYEE PERFORMANCE PT. UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA JAKARTA TIMUR.

Essay. Tier One Program Management Department. Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: information technology systems, education levels and employee performance

This study aims to determine how the influence of Information Technology Systems and Education Level on Employee Performance at PT. Universal Tekno Reksajaya, This study uses a survey method by collecting data directly, in the form of questionnaires taken from the sample, the sample in this study were employees of PT. universal Tekno Reksajaya as many as 92 respondents. Based on the results of data processing, the multiple linear regression model of this study is $\hat{Y} = 41.907 - 0.219X_1 + 0.258X_2$ then the results of t test data processing can be seen that information technology systems have a t value of 2.134 <value of t table 1.986 and a significant value of 0.036 <0, 05, it means that there is no significant influence between information technology systems on employee performance, then H1 is rejected and H0 is accepted. While the level of education has a value of t count 2.010 > value of t table 1.986 and a significant value of 0.047 <0.05, meaning there is a significant influence between the level of education on employee performance, then H2 is accepted and H0 is rejected. Based on the results of the F test simultaneously it can be seen that the significance level is (0.012 <0.05), the value of f arithmetic 4.688 > F 0.05 (2:89) = 3.10 (df = nk-1) or (89 = 92 -2-1). So it can be seen that F arithmetic > F table (4.688 > 3.10) it can be interpreted that both the information technology system variables and education level simultaneously have a significant effect on employee performance then H3 is accepted and H0 is rejected.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Teknologi Informasi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya Jakarta Timur”**.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, sang utusan Allah SWT yang membawa risalah dan rahmat bagi alam semesta dan pemberi syafa'at bagi umatnya di akhirat kelak. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan penulis, baik dalam kemampuan pengetahuan serta pengalaman penulis miliki. Akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena nya dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin Sanmiharja, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi

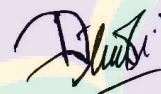
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, serta arahan dan bimbingannya hingga terselesaikan skripsi ini.
8. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, serta arahan dan bimbingannya hingga terselesaikan skripsi ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Bpk Amar Ma'ruf dan Ibu Yulinda Darwin yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, saran dan do'a serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan studi.
10. Sahabat seperjuangan, Vikry Alyandry Ahmad, Muhammad Imam, Muhammad Rafly, dan Mukhrianta Labony terimakasih untuk selalu ada dan selalu memberikan dukungan, semangat, bantuan dan segala waktu yang telah dicurahkan.

Akhir kata, semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Agustus 2020



(Devi Sanggita)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	19
2.2.1 Manajemen	19
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	19
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20

2.2.3 Kinerja Karyawan Sistem Teknologi Informasi	21
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.2.3.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.2.4 Sistem Teknologi Informasi.....	23
2.2.4.1 Pengertian Sistem Teknologi Informasi	23
2.2.4.2 Dimensi dan Indikator Sistem Teknologi Informasi	24
2.2.4.3 Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi.....	25
2.2.5 Tingkat Pendidikan	25
2.2.5.1 Pengertian Tingkat Pendidikan.....	25
2.2.5.2 Ruang Lingkup Tingkat Pendidikan	26
2.2.5.3 Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	31
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	31
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	38
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	38
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1 Uji Validitas.....	38
3.5.2.2 Uji Realibilitas.....	38
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	39
3.5.3.1 Analisis Model Regresi Linier Berganda	40
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	40

3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	43
3.5.3.4 Uji Hipotesis	44
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1 Sejarah PT. Universal Tekno Reksajaya	47
4.1.2 Visi Misi dan Budaya Perusahaan	49
4.1.2.1 Visi	49
4.1.2.2 Misi	49
4.1.2.3 Nilai Perusahaan	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Universal Tekno Reksajaya	51
4.1.4 Fokus Bisnis PT. Universal Tekno Reksajaya	52
4.1.5 Karakteristik Responden PT. Universal Tekno Reksajaya	53
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	55
4.2.1 Uji Kualitas Data	55
4.2.1.1 Uji Validitas	55
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	58
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	59
4.2.2.1 Persepsi Karyawan terhadap Sistem Teknologi Informasi	60
4.2.2.2 Persepsi Karyawan terhadap Tingkat Pendidikan	68
4.2.2.3 Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	75
4.2.3 Analisis Koefisien Korelasi	84
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	86
4.2.4.1 Model Regresi Linier Berganda	86
4.2.4.2 Uji Asumsi Klasik	88
4.2.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	92
4.2.4.4 Analisis Uji Hipotesis	92
4.3 Pembahasan	94
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran-saran	97

DAFTAR PUSTAKA 99

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

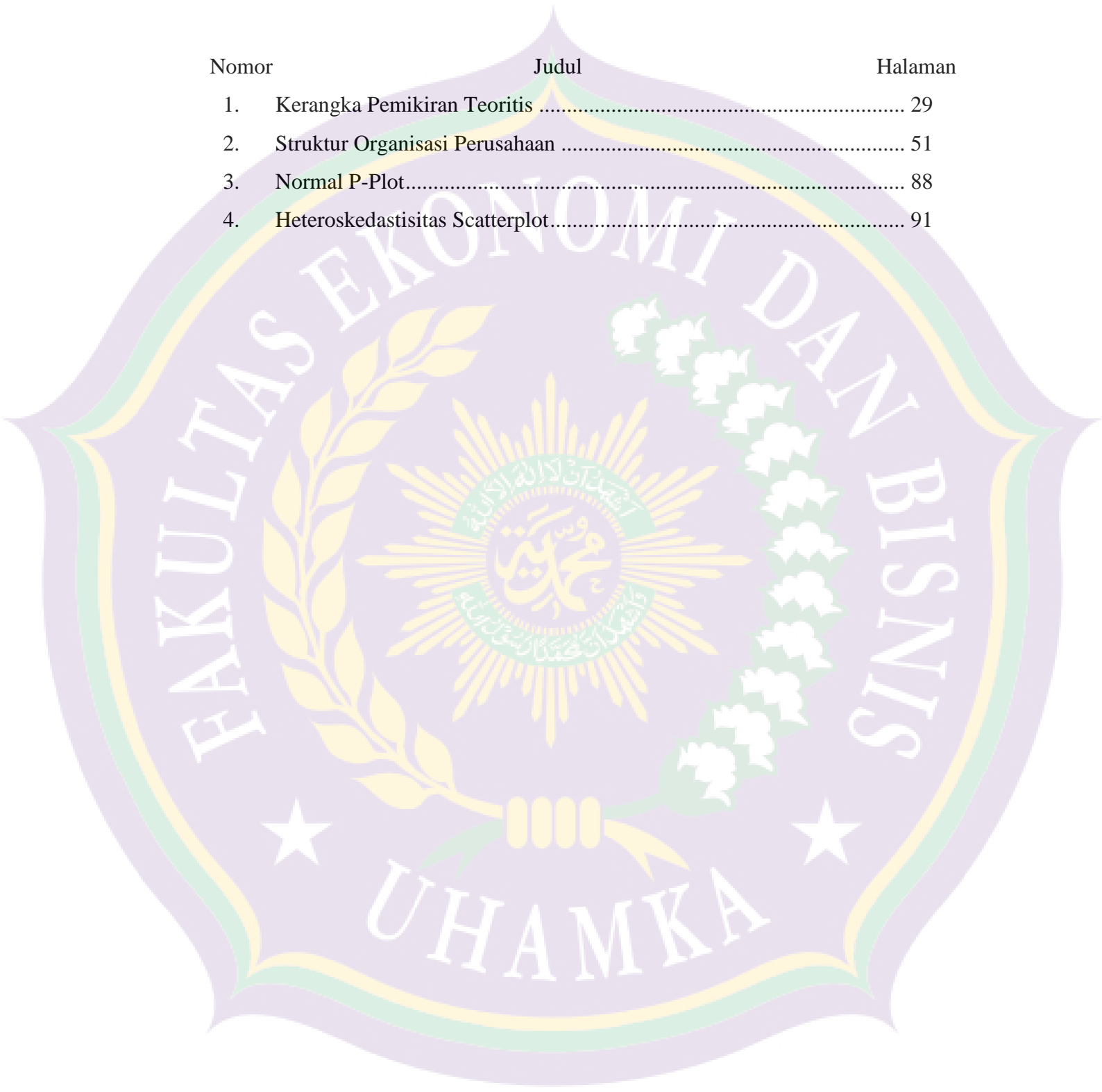
Nomor	Judul	Halaman
1.	Pencapaian Kinerja Karyawan Berdasarkan <i>Corporate University</i>	5
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	13
3.	Operasionalisasi Variabel.....	32
4.	Daftar Divisi, Populasi, Sampel dan Sampel Uji Coba.....	36
5.	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	37
6.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	39
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	43
8.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
12.	Uji Validitas Sistem Teknologi Informasi	56
13.	Uji Validitas Tingkat Pendidikan.....	57
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	57
15.	Uji Reabilitas	58
16.	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel	59
17.	Sistem Yang Saya Gunakan Mudah Untuk Dipahami Dan Diakses.....	60
18.	Belajar Mengoperasikan Sistem Teknologi Informasi Mudah Bagi Saya.....	61
19.	Pemanfaatan Sistem Komputer Perusahaan Mempunyai Pengaruh Besar Dan Positif Terhadap Efektivitas Saya	61
20.	Dengan Sistem Informasi Yang Ada Dapat Membantu Saya Dalam Berinteraksi Dengan Baik.....	62
21.	Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi Terhadap Perusahaan Mempunyai Pengaruh Besar Dan Positif Terhadap Produktifitas Penyelesaian Tugas.....	63

22.	Ketepatan Waktu Menjadi Andalan Saya Sehingga Dapat Membantu Mempermudah Penyelesaian Pekerjaan Saya.....	63
23.	Sistem Teknologi Informasi Yang Saya Gunakan Dapat Menghasilkan Laporan Dengan Tepat Waktu Dalam Berbagai Bentuk Akurat.....	64
24.	Dengan Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi Berbasis Komputer Bisa Membantu Saya Untuk Melaksanakan Pekerjaan Dengan Jumlah Hasil Sesuai Dengan Target Perusahaan	65
25.	Saya Percaya Dan Yakin Dengan Pemanfaatan Sistem Teknologi Komputer, Kinerja Saya Mengalami Peningkatan.....	65
26.	Sistem Komputer yang Saya Manfaatkan Serta Layanan Mempunyai Arti Dalam Membantu Dan Meningkatkan Kinerja Individual	66
27.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Sistem Teknologi Informasi	67
28.	Perusahaan Tempat Saya Bekerja, Memberikan Saya Kesempatan Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Untuk Mendukung Kinerja	69
29.	Saya Perlu Melanjutkan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja	69
30.	Saya Senang Bekerja Pada Perusahaan Saya Saat Ini	70
31.	Perusahaan Tempat Saya Bekerja, Memberikan Tugas Sesuai Dengan Jurusan Pendidikan Yang Saya Ambil	71
32.	Saya Puas Dengan Tugas Yang Diberikan Perusahaan Kepada Saya	71
33.	Saya Merasa Yakin Dalam Mengerjakan Tugas Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki	72
34.	Saya Merasa Kemampuan Yang Dimiliki Sangat Berguna Sehingga Membantu Meningkatkan Kinerja Saya.....	73
35.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Tingkat Pendidikan.....	73
36.	Dengan Keahlian Yang Saya Miliki, Saya Dapat Meminimalisir Kesalahan Dalam Bekerja	75
37.	Saya Selalu Bekerja Sesuai Prosedur Yang Ditetapkan Perusahaan	76
38.	Kuantitas Atau Jumlah Kerja Yang Saya Lakukan Dalam Satu Periode Melebihi Karyawan Lain	76
39.	Target Kerja Yang Saya Tetapkan Sesuai Dengan Standar Kerja Perusahaan.....	77

40.	Saya Memiliki Antusias Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan	78
41.	Saya Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Tugas Dan Fungsi.....	78
42.	Dalam Bekerja Saya Berusaha Mencapai Hasil Kerja Melebihi Standar Kerja Yang Sudah Ditetapkan.....	79
43.	Saya Menjalankan Target Kerja Yang Ditetapkan Organisasi Penuh Dengan Perhitungan	80
44.	Saya Dan Pegawai Lainnya Mampu Memanfaatkan Sumber Daya Yang Ada Pada Perusahaan.....	80
45.	Saya Mampu Bekerjasama Dengan Baik Dalam Melakukan Pekerjaan	81
46.	Saya Berkomitmen Dan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Saya Terima.....	82
47.	Dalam Menyelesaikan Tugas Saya Dapat Menyelesaikan Dengan Tepat Dan Cepat Sesuai Waktu Yang Ditentukan	82
48.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan.....	83
49.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial	85
50.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial	85
51.	Hasil Regresi Linier Berganda	87
52.	Hasil Uji Normalitas.....	89
53.	Hasil Uji Autokolerasi.....	91
54.	Hasil Uji Statistik F.....	94

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	29
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	51
3.	Normal P-Plot.....	88
4.	Heteroskedastisitas Scatterplot.....	91



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/27
2.	Data Kuesioner	6/27
3.	Hasil Output SPSS 20.0	12/27
4.	Tabel r	20/27
5.	Tabel Durbin Watson	21/27
6.	Tabel T	22/27
7.	Tabel F.....	23/27
8.	Surat Tugas.....	24/27
9.	Hasil Konsultasi Pembimbing I.....	25/27
10.	Hasil Konsultasi Pembimbing II	26/27
11.	Daftar Riwayat Hidup	27/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah kunci di dalam persaingan global, yaitu bagaimana kita dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang tidak bisa dihindari oleh bangsa Indonesia menuntut efisiensi, efektivitas dan daya saing dalam seluruh kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat di dunia saat ini. Salah satu bagian yang terdampak dan tidak dapat dihindari oleh globalisasi yaitu persaingan dalam dunia kerja yang menuntut setiap karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan terus berkembang dan beradaptasi dalam setiap perubahan yang terjadi dalam waktu yang singkat.

Sumber daya manusia sebagai penggerak dalam suatu organisasi harus mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan yang terus terjadi pada dunia pekerjaan, salah satu hal yang harus mampu dikuasai oleh setiap karyawan yaitu kemampuan untuk mengoperasikan sistem teknologi sebagai alat untuk mempermudah setiap individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya ialah kemampuan karyawan yang diperoleh dari berbagai pengalaman yang telah dilaluinya, salah satu pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah

pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan tersebut. Tingkat pendidikan menjadi suatu aspek yang membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Kinerja karyawan menjadi sebuah tolak ukur bagi perusahaan dalam menilai kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam Fadil dkk (2019) “Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh karyawan dengan kinerja secara optimal pula. Sebab keberadaan sumber daya manusia adalah penunjang utama untuk mewujudkan Visi dan Misi suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Hendy Tannady (2017) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karenanya dibutuhkan upaya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan salah satunya yaitu dengan memperhatikan tingkat pendidikan karyawan tersebut. Menurut Nasution dalam Fadil dkk (2019) “Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mengirim suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut pendapat Ilyas dalam Fadil dkk (2019) “Kinerja karyawan adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi”.

Persaingan yang ketat dalam bidang industri membuat perusahaan harus mampu bersaing secara kompetitif dan inovatif. Dalam kemajuan daya saing bidang industri tak ayal banyak peran yang mendukung akan kemajuan tersebut, salah satunya teknologi informasi yang ikut berperan dalam kemajuan suatu perusahaan. Secara umum sistem teknologi informasi adalah prosedur teknologi yang bermanfaat untuk mengolah data, memproses, serta mempermudah berjalannya oprasional perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Nur Falah dan Prasetya (2017) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Kurniawan (2018) “Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar menjaga keberlangsungan perusahaan dan mencapai keunggulan dalam persaingan bisnis”.

Kinerja ialah hasil kerja yang mana baik secara kualitas ataupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang telah diberikan. Selain kualitas dan kuantitas, karyawan harus mampu beradaptasi baik dengan lingkungan maupun terhadap pekerjaan yang diberikan, dapat bekerja dengan baik secara individu maupun secara tim. Dapat berinovasi serta kreatif akan menjadi nilai tambah seorang karyawan dalam perusahaan tersebut.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan daya saing perusahaannya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan pasti menginginkan sosok karyawan yang mumpuni dalam menjalani tiap pekerjaan yang diberikan, serta mampu menjalankan program-program perusahaan dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat sangat berpengaruh serta menjadi faktor yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

PT Universal Tekno Reksajaya merupakan perusahaan yang telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang cukup baik. Perusahaan ini bergerak pada bidang jasa, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk tetap mampu bersaing dengan persaingan global yang terjadi saat ini. Kinerja karyawan di dalam perusahaan merupakan roda penggerak dari perjalanan perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang sudah dicanangkan oleh perusahaan. Peningkatan dalam segala bidang menjadikan perusahaan terus mampu bertahan dan eksis dalam persaingan yang semakin ketat ini, tidak sedikit pula hambatan yang menjadi faktor yang harus dibenahi oleh perusahaan. Jika dilihat dari faktor manajemen sumber daya manusia, masih terdapat beberapa kekurangan serta hambatan yang berkaitan dengan kinerja

karyawan pada perusahaan ini. Dapat dilihat dari pencapaian target yang masih fluktuatif dan masih belum tercapainya target yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Karyawan berdasarkan Corporate University

2017		2018		2019	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
100%	84%	100%	75%	100%	95%

Sumber: HCD / HRD PT UTR

Tabel diatas menjelaskan bahwa perusahaan memiliki target yang menjadi sasaran yang harus dicapai oleh seluruh karyawan dengan strategi yang diterapkan agar terwujudnya visi misi perusahaan. Realisasi pada tabel diatas menunjukkan pencapaian hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan perusahaan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target pada tahun 2017-2019 mengalami fase naik dan turun dalam hal kinerja karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya. Hal ini dapat digambarkan dengan angka persentasi, pada tahun 2017 mencapai angka 84% sedangkan pada 2018 menurun menjadi 75% dan kemudian mengalami peningkatan kembali pada tahun berikutnya yakni 2019 menjadi 95%, hal tersebut membuktikan masih terjadi inkonsistensi kinerja karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andika Dwi Putra Pamungkas (2017), Putu Devi Yuliantari, *et al.* (2018), Khusnul Fikri, Sabrina Utami (2019), Wayan Bagia, *et al.* (2016), Raisa Onibala, *et al.* (2017), Rahmat Hidayat dan Jaka Budi Atma (2018) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada hasil penelitian yang dilakukan oleh *Fandi Mandang, et al.* (2017) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wayan Sri *et al.* (2017), Devy Nur Octavia (2018), I Gede KT. Tjahyadi Putra Budhi (2018), Direza Mustafa, *et al.* (2018) menyatakan bahwa Sistem Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Artha, *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa sistem teknologi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan menyadari pentingnya karyawan dalam memajukan perusahaan, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Sistem Teknologi Informasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Universal Tekno Reksajaya Jakarta Timur”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut: berikut:

1. Bagaimanakah sistem teknologi informasi PT. Universal Tekno Reksajaya?

2. Bagaimanakah tingkat pendidikan karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?
4. Apakah terdapat pengaruh sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya?
5. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya?
6. Apakah terdapat pengaruh sistem teknologi informasi dan sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Sistem Teknologi Informasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya Jakarta Timur”.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?
2. Apakah tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?
3. Apakah sistem teknologi informasi dan tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya.
2. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya.
3. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh sistem teknologi informasi dan tingkat pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tekno Reksajaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, peneliti mendapatkan wawasan serta pengetahuan baru Agar dikemudian hari peneliti dapat menerapkan segala teori yang didapat dalam masa perkuliahan pada kenyataan sebenarnya atau dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, PT. Universal Tekno Reksajaya dapat menggunakannya sebagai bahan kajian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin dapat digunakan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti peneliti berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Pamungkas, A, D, P., Hamid, D., & Prasetya, A, (2017), Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96-103
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N, (2017), pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 14-28,
- Budi, I, G, K, T, P, (2018), Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di STMIK STIKOM BALI, *Media Aplikom*, 10(2), 113-134.
- Octavia, D, N, (2018), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Ardhi Multi Parama* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo),
- Yuliantari, Putu Devi, Et Al, (2018), Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Banyualit Spa N Resort, *Jurnal Jurusan Manajemen*, 8(2).
- Fikri, K., & Utami, Sabrina, (2019), Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Idragiri Hulu, *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(2), 171-180
- Wirawan, K, E., Bagia, I, W., Si, M., Susila, G, P, A, J, & SE, M (2016), Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1),
- Onibala, R., Kojo, C., & Uhing, Y, (2017), Pengaruh Tingkat Pendidikan san Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 5(2),
- Hidayat, R., & Budiartma, J, (2018), Education and Job Training on Employee Performance, *International Journal of social sciences and humanities*, 2(1), 171-181
- Mustafa, D., Sulaiman, S., & Nurdin, R, (2018), The Role of Organizational Investment in Social Capital, Information Technology and Service Commitment on Employee Performance With Good Governance Principles

as Intervening Variables, In Proceeding of The First International, Graduate Conference (IGC) On Innovation, Creativity, Digital, & Technopreneurship for Sustainable Development in Conjunction with The 6th Roundtable for Indonesian Enterpreneurship Educators 2018, European Alliance for Innovation (EAI),

Artha, L. C. Y., Sinarwati, N. K., Yuniarta, G. A., & Ak, S. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Atas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Kertha Usada Kabupaten Buleleng. *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 4(1).

Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. B. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

Aristanti, L. E. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, IAIN Salatiga).

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Yuzaffari, D., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di P4tk Dan Plb (Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa) Kota Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).

Tannady, Handy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert

Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet

Hamimih, A., & Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas).

Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan, sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. wahana sumber lestari samarinda. *AKUNTABEL*, 13(2), 135-150.

- Salwan, A. F., Idris, A., & Alaydrus, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Lubis, R. F. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002).
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nugroho, N. T. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan stmik duta bangsa). *Duta Com Journal*, 11(1), 12-22.
- Wardani, D. K., & Andriyani, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 88-98.