
PENGARUH KOMPETENSI, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UID S2JB

Fitriatin¹; Tien Yustini²

Univeritas Indo Global Mandiri, Palembang^{1,2}.

Email : pipit210@yahoo.com¹; tien_yustini@uigm.ac.id²

ABSTRAK

Dilakukannya penelitian untuk mengeksplorasi dampak variabel kompetensi, teknologi informasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam departemen gudang PT PLN (Persero) UID S2JB. Pendekatan penelitian dengan studi kuantitatif yang melibatkan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara kepada seluruh populasi karyawan di departemen gudang PT PLN (Persero) UID S2JB, yang berjumlah 104 orang dan tersebar di Unit Induk, Unit Pelaksana, dan Unit Layanan Pelanggan. Pengambilan sampel yang diterapkan ialah sampling jenuh, dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Informasi terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS versi 25, dengan menerapkan teknik regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Pengujian hipotesis dilakukan melalui penggunaan uji t dan uji F emuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa secara individu, kompetensi, teknologi informasi, dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan dalam departemen gudang PT PLN UID S2JB. setelah diobservasi dari nilai t-hitung yang melebihi t-tabel untuk setiap variabel, yaitu 3,525 untuk kompetensi, 3,076 untuk teknologi informasi, dan 4,400 untuk kondisi lingkungan kerja. Secara keseluruhan, variabel kompetensi, teknologi informasi, dan kondisi lingkungan kerja secara gabungan memberi pengaruh dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam departemen gudang tersebut, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji F, dengan F-hitung sebesar 84,091 yang melebihi nilai F-tabel sebesar 2,7. elain itu, analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) memiliki nilai sekitar 0,716, mengindikasikan bahwa sekitar 71,6% variasi dalam kinerja karyawan di departemen gudang PT PLN UID S2JB dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, teknologi informasi, dan kondisi lingkungan kerja yang menjadi fokus penelitian. Sisanya, yaitu sekitar 28,4%, dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak diinvestigasi.

Kata kunci : Kompetensi; Teknologi Informasi; Lingkungan Kerja; Tata Kelola; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research was conducted to explore the impact of competency variables, information technology and work environment conditions on employee performance in the PT PLN (Persero) UID S2JB warehouse department. The research approach is a quantitative study involving data collection using questionnaires and interviews with the entire population of employees in the PT PLN (Persero) UID S2JB warehouse department, totaling 104 people and spread across the Main Unit, Implementation Unit and Customer Service Unit. The sampling applied is saturated sampling, where the number of samples is the same as the population. The collected information was analyzed using SPSS version 25 software, applying multiple linear regression techniques as a data analysis method. Hypothesis testing was carried out using the t test

and *F* test. The findings from this research indicate that individually, competency, information technology and work environment conditions have a significant influence on employee performance in the PT PLN UID S2JB warehouse department. after observing the *t*-count value which exceeds the *t*-table for each variable, namely 3.525 for competency, 3.076 for information technology, and 4.400 for working environmental conditions. Overall, the variables of competency, information technology, and work environment conditions combined have a significant positive impact on employee performance in the warehouse department, as shown by the *F* test results, with an *F*-count of 84.091 which exceeds the *F*-table value of 2 .7. In addition, data analysis shows that the coefficient of determination (*R*²) has a value of around 0.716, indicating that around 71.6% of the variation in employee performance in the PT PLN UID S2JB warehouse department can be explained by the variables of competence, information technology, and working environment conditions which are research focus. The remainder, namely around 28.4%, was influenced by other elements that were not investigated.

Keywords : Competency; Information Tecgnology; Work Environment; Governance; Performance Employees

PENDAHULUAN

PLN UID S2JB, yang merupakan singkatan dari PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu, bertanggung jawab untuk menyalurkan tenaga listrik sesuai dengan standar kuantitas, kualitas, dan keandalan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, PLN UID S2JB harus memiliki kemampuan untuk secara efektif mengelola sumber daya dan aset perusahaan, dengan fokus pada efisiensi, efektivitas, dan sinergi. Tujuannya adalah untuk memastikan optimalitas manajemen perusahaan, sambil tetap memperhatikan prinsip-prinsip keselamatan kerja, kesehatan kerja, perlindungan lingkungan, dan kendali yang optimal (*Good Corporate Governance*). Menurut Neksen, Wadud and Handayani (2021) Peran tenaga kerja diperlukan dalam pengelolaan entitas, karena manusia merupakan faktor yang mengarahkan dan menentukan jalannya entitasi. Hasil yang optimal tidak dapat dicapai oleh organisasi dan lembaga tanpa dukungan kinerja yang maksimal dari karyawan yang memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Untuk mewujudkan pengelolaan persediaan yang baik, PLN menerbitkan Keputusan Direktur PT PLN (Persero) Nomor. 687.K/DIR/2010, 28 Desember 2010 tentang sistem pencatatan persediaan PT PLN (Persero). Manajemen sumber daya manusia juga bisa diinterpretasikan sebagai suatu proses pengelolaan sekelompok orang dalam mengelola sebuah organisasi dengan memanfaatkan beragam teknik. Fokus utamanya adalah meningkatkan kompetensi

karyawan agar mereka dapat mencapai visi organisasi melalui pelaksanaan tugas dan program kerja yang telah ditentukan oleh manajemen. (Yustini, 2021).

Salah satu faktor pendukung keberhasilan kegiatan SDM adalah kompetensi staf. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar manusia yang secara langsung memengaruhi kinerja atau memiliki potensi untuk memprediksi kinerja yang luar biasa (Hardian and Lathifah, 2018). Dalam pelaksanaan tugas di sektor pengelolaan gudang, kehadiran karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam mengelola bahan di gudang sangat penting. Semakin kompeten para karyawan, semakin efisien pengelolaan gudang, akhirnya akan memperbaiki performa personal dan kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian ini secara konsisten mendukung temuan Hariyati dan Puspasari (2020) dalam Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro yang menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan dari kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip. Studi lain oleh Anugrah dan Adiwati (2022) pada PT. Tjakrindo Mas Gresik juga mengindikasikan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi.

PLN mempunyai Tanggung jawabnya adalah memberikan layanan yang optimal kepada lebih dari 82 juta pelanggan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan sistem informasi rantai pasok listrik yang terintegrasi. Sistem ini memungkinkan setiap permintaan pelanggan, mulai dari permintaan iklan, sambungan baru, hingga penambahan daya, dapat diproses dengan cepat. Proses pendistribusian material dari penerimaan oleh Unit Induk dari pabrik, pengiriman ke Unit Pelaksana dan ULP, hingga akhirnya sampai ke petugas di lapangan, semuanya telah ditingkatkan menggunakan aplikasi AGO dan SAP. Hasil penelitian Fitriani (2018) mengenai dampak "penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak" menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki tenaga kerja yang beroperasi secara efektif, yang didukung oleh tingkat teknologi informasi yang memadai.

Berdasarkan Laporan Hasil Audit Tematik MDU Unit Induk Wilayah Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu Nomor: 060.LHA/SPI.01.04/C01000202/2022 ditemukan kWhmeter di UP3 Jambi hasil klaim garansi yang tidak dapat tercatat sistem karena tidak adanya mekanisme pencatatan material klaim garansi di sistem AGO. Hal ini

berdampak tidak mencerminkan posisi stok persediaan yang sebenarnya dan berpotensi material hilang atau dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi.

Sunyoto (2013:43), seperti yang dikutip oleh Kultsum (2017), lingkungan kerja mencakup keseluruhan elemen yang ada di lingkup pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka serta kinerja mereka secara keseluruhan.. Adapun kondisi gudang yang telah disebutkan sebelumnya secara jelas dapat berdampak pada produktivitas karyawan dalam mengelola pergudangan. Hal ini menduplikat output riset Handayani (2019), yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang." Penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 82.62% dari tingkat efektivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja mereka.

Keberhasilan organisasi sering diukur dengan memenuhi target yang ditentukan yang dipengaruhi oleh efektivitas penggunaan sumber daya manusia. Kinerja individu berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut (Septiadi, Marnisah, & Handayani, 2020), melalui pelaksanaan rencana kerja organisasi (Alexandro Hutagalung, 2022).

Dalam konteks manajemen pergudangan, jika organisasi telah memperhatikan faktor-faktor seperti kompetensi karyawan, teknologi informasi, dan kondisi lingkungan kerja gudang dengan baik, diharapkan hal ini akan berdampak baik pada kinerja para pegawai gudang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Pendapat Malayu (2009) kinerja merujuk pada prestasi kerja yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan. Wilson (2012) mengemukakan bahwa kinerja, atau performance, merujuk pada pencapaian hasil pekerjaan seseorang yang didasarkan pada persyaratan pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan dapat mencakup pencapaian dalam hal tingkat ketepatan dan jumlah standar dengan peran dan kewajiban yang diserahkan kepada mereka. Oleh karena itu, Capaian karyawan mengacu pada performan yang berhasil diraih karyawan yang pada akhirnya memengaruhi keseluruhan prestasi atau pencapaian perusahaan, dan ini dipengaruhi oleh aktivitas operasional yang berlangsung di dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah

hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Zulkarnaen W., 2021:88).

Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, mencapai tujuan pekerjaan secara tepat sasaran atau tanpa melebihi waktu yang telah ditentukan, dan menyelaraskan tujuan tersebut dengan moral dan etika perusahaan, dapat kita simpulkan. Dengan begitu, kinerja karyawan dapat berkontribusi pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2003) kinerja karyawan mempunyai dimensi dan indikator berikut ini :

1. Kualitas kerja

Keunggulan dalam kualitas kerja dapat membantu mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perkembangan perusahaan dalam hal efisiensi dan kapabilitas.

2. Kuantitas kerja

Dimaksudkan merujuk pada sejauh mana pekerjaan yang beragam dapat dilakukan secara bersamaan, yang bermaksud mencapai tingkat produktivitas dan efektivitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan, termasuk aspek-aspek seperti keteraturan, ketelitian, dan hasil kerja.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menggambarkan sejauh mana seorang karyawan menerima dan menjalankan tugasnya, bertanggung jawab atas hasil kerja yang dihasilkan, serta menggunakan fasilitas dan alat kerja dengan bijaksana. Ini juga mencerminkan perilaku kerja sehari-hari, baik dalam menghasilkan pekerjaan maupun dalam pengambilan keputusan.

4. Kerjasama

Kolaborasi dan solidaritas melibatkan kesiapan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, baik internal maupun eksternal organisasi, baik dalam struktur hierarki sektor yang berbeda, dengan tujuan mencapai pencapaian kerja yang lebih optimal.

5. Inisiatif

Bekerja secara mandiri di dalam perusahaan mencakup kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif dan mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja tanpa harus

menunggu arahan dari atasannya. Ini mencakup aspek kemandirian dan kemampuan untuk bekerja secara otonom tanpa perlu pengawasan yang ketat.

Kompetensi

Menurut Khurun In & Asyik (2019) Kompetensi merupakan keterampilan, pengetahuan, sikap dan prinsip-prinsip tersebut tercermin dalam perkembangan kebiasaan berpikir dan bertindak yang dinamis, berkelanjutan, dan dapat diwujudkan secara berkesinambungan. Adopsi kebiasaan berpikir dan bertindak yang konsisten, berlangsung terus-menerus, dan berkelanjutan adalah kunci bagi seseorang untuk mencapai efektivitas. Menurut Rizal et al. (2021) kompetensi merujuk pada aspek yang melekat dan menjadi bagian integral dari kepribadian seseorang, yang menghasilkan perilaku yang dapat diantisipasi dalam berbagai situasi dan tugas. Berdasarkan Edisi VIII tahun 2021 dari Direktori Kompetensi PT PLN (Persero) (PT PLN, 2021), Kompetensi melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat diobservasi, diukur, serta diterapkan dalam konteks pekerjaan. Selain itu, kompetensi juga melibatkan nilai-nilai, motivasi, inisiatif, dan kemampuan pengendalian diri individu yang berperan dalam menciptakan nilai tambah untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Lima tipe karakteristik kompetensi, ialah berikut:

- a) Karakter pribadi, yang mencakup Sifat fisik dan respons yang tidak berubah dalam menghadapi kondisi dan situasi
- b) Konsep diri, yang mencakup watak, sistem norma, atau gambaran pribadi yang dimiliki oleh individu.
- c) Pengetahuan, yang Keahlian dalam domain tertentu.
- d) Keterampilan, yang merujuk pada kapasitas untuk mengeksekusi rangkaian tugas fisik atau mental yang spesifik.
- e) Motif, yang merupakan hal-hal yang terus-menerus merangsang pertimbangan atau keinginan individu, mendorong tindakan yang spesifik.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010: 109) dalam Sedarmayanti dan Rahadian (2018) Lingkungan kerja merujuk pada semua hal yang ada di sekitar individu yang bekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi hasil kerjanya yang diberikan kepada pekerja

tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) dalam Ferry dan Wismar'ain (2018), lingkungan kerja merujuk pada segala peralatan dan materi yang ditemui oleh seseorang, kondisi di tempat di mana mereka bekerja, serta cara dan pengaturan pekerjaan, baik secara individual maupun dalam kelompok. Elemen-elemen lingkungan kerja berhubungan dengan kemampuan manusia untuk memengaruhi terbentuknya (Sedarmayanti dan Rahadian, 2018). Kondisi kerja yang baik adalah saat menciptakan lingkungan yang sehat, nyaman, aman, dan penuh kebahagiaan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Merujuk penelitian Nitisemito, lingkungan kerja melalui:

1. Suasana kerja (atmosfer kerja)

Dalam lingkungan kantor, menjalin relasi yang positif dengan anggota tim adalah suatu hal yang penting dan jelas ini adalah aspek yang memiliki signifikansi yang besar. Namun interaksi sosial dengan anggota tim tidak hanya membuat atmosfer kerja menjadi lebih aman, namun juga menjamin peningkatan kinerja. Kemampuan bekerja sama sebagai sebuah tim juga merupakan elemen penting. Bahkan para karyawan biasanya bisa mentolerir sakit jika suasana tempat kerja menyenangkan dan nyaman.

2. relasi dengan rekan kerja

Elemen yang berdampak pada keputusan pegawai untuk tetap berada di suatu entitas ialah kualitas kemitraan positif di antara anggota kerja mereka. Keberadaan kemitraan yang harmonis dalam tim atau keluarga kerja juga memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas bekerja

Dengan adanya fasilitas dan peralatan yang disediakan untuk memastikan kelancaran pekerjaan, termasuk uniform, peralatan kantor yang standar, sistem pendingin udara, aliran udara yang baik, penerangan yang memadai dan tempat parkir yang aman.

Teknologi Informasi

Merujuk Fauzi (2008) penggunaan teknologi informasi melibatkan komputer sebagai alat esensial mentransformasikan data kedalam informasi signifikan memiliki nilai dan kegunaan. Menurut Rintho Rante (2018) Teknologi informasi adalah teknologi yang mengacu pada ini adalah proses mengolah data menjadi informasi dan menyebarkannya dalam konteks tertentu dalam hal wilayah geografis dan periode waktu yang ditentukan. Menurut Sutabri (2014) Teknologi tersebut bertugas memproses,

merekam, mengatur, memasukan, dan mengubah data dalam beragam strategi untuk menciptakan informasi yang berkualitas tinggi. tinggi, yang relevan dan akurat untuk digunakan dalam konteks pribadi, bisnis, dan pemerintahan. Teknologi ini berperan sebagai alat untuk menghasilkan informasi strategis yang krusial dalam pengambilan keputusan yang tepat waktu.

Kesimpulan dari beberapa definisi tentang teknologi informasi di atas maka teknologi informasi ialah studi tentang pengelolaan sistem informasi berbasis komputer, terutama dalam konteks desain, implementasi, pengembangan, dukungan, serta administrasi perangkat keras dan perangkat lunak aplikasi. Menurut Oktafianto dan Muslihudin (2016) teknologi informasi mempunyai Indikator sebagai berikut:

- a. Elemen perangkat keras (*hardware*) melibatkan unsur-unsur seperti input, proses, output, dan jaringan.
- b. Software terdiri dari unsur-unsur seperti operasi, program bantu (utilitas), dan aplikasi.
- c. Data mencakup elemen-elemen seperti struktur data, keamanan, dan integritas data.
- d. Prosedur mencakup hal-hal seperti dokumen-dokumen, prosedur sistem, petunjuk operasional, dan panduan teknis.
- e. Manusia adalah individu atau pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan, pandangan konseptual dalam Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian :

- H₁ : Terjadi korelasi positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan.
H₂ : Terjadi korelasi positif dan signifikan antara Teknologi Informasi dan kinerja karyawan.
H₃ : Terjadi korelasi positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengadopsi pendekatan kuantitatif didukung oleh pendekatan kualitatif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada pengumpulan data numerik dan berfokus pada pengukuran hasil objektif dengan bantuan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk mengumpulkan dan menggeneralisasi data guna menjelaskan fenomena tertentu yang dialami oleh masyarakat.

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa dalam penelitian, populasi merujuk pada kelompok subjek atau objek dengan atribut tertentu yang ditentukan oleh penulis.

Dalam kasus ini, populasi terdiri dari 104 karyawan di Bagian Gudang PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu. Teknik sampling jenuh digunakan karena jumlah populasi kecil.

Data pokok diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada anggota tim Bagian Gudang PLN UID S2JB. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji, serta dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis melibatkan uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F untuk mengidentifikasi hubungan dan dampak variabel-variabel yang diteliti.

Berikut adalah bentuk persamaan regresi linear berganda:

$$KK = a + b_1KP + b_2TI + b_3LK + e$$

Dimana:

KK	= Variabel Kinerja Karyawan
KP	= Variabel Kompetensi
TI	= Variabel Teknologi Informasi
LK	= Variabel Lingkungan Kerja
a	= konstanta
b	= koefisien regresi
e	= Error terms

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Penelitian ini mengandalkan informasi sumber primer dan sumber sekunder. Data primer melibatkan informasi hasil penyebaran kuisisioner dengan sample karyawan 104 karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu di Bagian Gudang. Data Responden yang telah dipilih mencakup berbagai faktor, termasuk jenis kelamin, berdasarkan rentang umur, berdasarkan status kepegawaian, nerdasarkan masa kerja. Kuisisioner didistribusikan langsung kepada semua responden dan kembali 100 % dengan sempurna sebanyak 104 buah kuisisioner. Untuk data sekunder berupa dokumen- dokumen yang diperoleh langsung dari pihak PT. PLN (Persero) PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu di Bagian Gudang, dan sumber pustaka lainnya yang mendukung penelitian ini.

Hasil Uji Instrument Penelitian

Hasil Uji Validitas.

Uji validitas bertujuan mengevaluasi semua parameter yang terlibat dalam penelitian. Kondisi yang diterapkan untuk menilai validitas pernyataan yang digunakan

dalam penelitian ini perlu diverifikasi. Jika Nilai Sig. RHitung berada di bawah ambang batas P-Value. (Sig. RHitung $< 0,05$). Menurut nilai validitas dalam tabel 1, Variabel Kinerja Karyawan (KK) dimana seluruh item memiliki skor Sig. RHitung $< 0,05$, sehingga semua item dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas pada tabel 2, Pengujian validitas terhadap item-item pada Variabel Kompetensi (KP) dimana semua item memiliki nilai Sig. RHitung $< 0,05$ karenanya seluruh item dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas pada tabel 3, Pengujian validitas terhadap item-item pada Variabel Teknologi Informasi (TI) didapat hasil uji nilai Sig. RHitung $< 0,05$ sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dari hasil validitas pada tabel 4, Data validasi untuk setiap item pada Variabel Lingkungan Kerja (LK) seperti yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan bahwa hasil uji memperlihatkan nilai Sig. RHitung $< 0,05$, yang mengindikasikan validitas item tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Evaluasi konsistensi variabel atau konstruk dalam penelitian dapat dilakukan melalui uji reliabilitas dengan memanfaatkan metode statistik Cronbach Alpha. Elemen yang bernilai koefisien Cronbach Alpha di atas 0,60 dianggap memiliki reliabilitas yang memadai. Hasil uji reliabilitas berindikasi variasi nilai koefisien Cronbach Alpha dari variabel, tetapi semua variabel tersebut mencapai nilai di atas 0,60, menunjukkan reliabilitas yang memadai. Dengan mengacu pada Tabel 5, bahwa instrumen pengukuran yang diterapkan pada semua variabel dalam penelitian ini dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai. Selain itu, hasil dari uji estimasi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,245, yang melewati nilai α (P-Value) sebesar 0,05 ($0,245 > 0,05$).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Kegunaan uji normalitas ialah memeriksa distribusi normal dimiliki Melalui variabel eksplanatori dan respon dalam model regresi. Metode Kolmogorov-Smirnov diaplikasikan dalam uji ini untuk mengevaluasi distribusi data. Jika nilai Asymp Sig (dua sisi) melebihi 0,05, Data dianggap mengikuti distribusi normal. Tabel 6 menyoroti hasil uji Kolmogorov-Smirnov menandakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,245, yang berada di atas nilai α (0,05), bahwa asumsi distribusi normal terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Mendeteksi multikolinearitas bisa dinilai dengan memeriksa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang berasal dari analisis regresi adalah, ketika nilai VIF melebihi 10, itu menandakan bahwa multikolinearitas yang signifikan hadir. Sebaliknya, jika nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terpengaruh oleh masalah multikolinearitas.

Dari Tabel 7, kita dapat melihat bahwa nilai VIF pada variabel terakhir dari setiap variabel adalah sebagai berikut: Kompetensi (KP) = 3,234, Teknologi Informasi (TI) = 2,805, dan Lingkungan Kerja (LK) = 1,994. Semua nilai ini jauh lebih kecil dari 10. Kita menyimpulkan model persamaan ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menguji heteroskedastisitas memakan Metode Glejser digunakan cara mempratikkan regresi nilai residual absolut terhadap variabel independen. Keputusan dasar diambil adalah jika nilai signifikansi (sig.) residual $> 0,05$, tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. residual $< 0,05$, maka model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengujian yang dipresentasikan dalam Tabel 8, sebagai berikut:

- Nilai sig. KP sebesar $0,090 > 0,05$, mengindikasikan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel KP (Kompetensi).
- Nilai sig. TI sebesar $0,091 > 0,05$, yang menerangkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam variabel TI (Teknologi Informasi).
- Nilai sig. LK sebesar $0,366 > 0,05$, mengkonfirmasi tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam variabel LK (Lingkungan Kerja).

Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi tidak terlihat adanya masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi.

Uji Durbin-Watson digunakan menguji adanya autokorelasi dalam penelitian ini. DW score dieksaminasi dan diulas dengan nilai-nilai yang terdokumentasi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dari hasil pengujian yang tercatat dalam Tabel 9, DW model regresi ialah 2,064. Sejalan dengan itu berdasarkan tabel DW dengan tingkat signifikansi 0,05, dengan jumlah data (n) 104, dan variabel bebas (k) sebanyak 3, nilai dL sebesar 1,6217 dan dU sebesar 1,7402. DW yang digambarkan jatuh di antara dU $<$

(2,064) < 4-dU, dikatakan dalam penelitian tidak ada tanda-tanda pelanggaran asumsi tentang autokorelasi.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Metode regresi linier berganda diterapkan dalam penelitian agar menguji hipotesis tentang pengaruh variable Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI), dan Lingkungan Kerja (LK) pada Kinerja Karyawan (KK). Perhitungan statistik dilakukan melalui SPSS Statistics Version 25. Hasil dari analisis ini, seperti yang tercatat di Tabel 10, menunjukkan nilai B pada variabel bebas: 0,191 untuk Kompetensi (KP), 0,513 untuk Teknologi Informasi (TI), dan 0,180 untuk Lingkungan Kerja (LK). Konstanta yang ditemukan adalah 5,422.

Persamaan regresi linier berganda maka diperoleh persamaan:

$$KK = 5,422 + 0,191KP + 0,513TI + 0,180LK +$$

1. Nilai tetap sebesar 5,422 menunjukkan jika Variabel Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI), Lingkungan Kerja (LK), diasumsikan tidak ada (nol) maka Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 5,422.
2. Kompetensi (KP) Jika variabel Kompetensi (KP) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,191.
3. Teknologi Informasi (TI) apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Kompetensi (KP), maka Kinerja Karyawan (KK) akan mengalami peningkatan sebesar 0,513.
4. Lingkungan Kerja (LK) Apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel Kompetensi (KP), maka Kinerja Karyawan (KK) akan mengalami peningkatan sebesar 0,180.
5. Ketiga koefisien variabel bebas yang memiliki slope positif menunjukkan adanya hubungan linier positif atau searah antara variabel tersebut. Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) artinya Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI) dan Lingkungan Kerja (LK) Semakin baik variabel tersebut, maka semakin baik pula variabel Kinerja Karyawan (KK).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan bersamaan dengan analisis korelasi supaya mengukur variabel independen memberikan kontribusi pada variabel dependen. Hasil perhitungan yang tersaji pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,716$ yang artinya bahwa Variabel Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI), Lingkungan Kerja (LK) bisa menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 71,6% dari variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (KK) dapat tergambarkan oleh Variabel Kompetensi (KP), Variabel Teknologi Informasi (TI), dan Variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 71,6% variasi dapat diatribusikan kepada variabel telah diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t-test)

Agar dapat menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI), Lingkungan Kerja (LK) pada Variabel Kinerja Karyawan (KK) bagian Gudang menggunakan uji sebagian (uji t). Berdasarkan tabel 12, menunjukkan hasil bahwa nilai t-hitung untuk Kompetensi (KP) adalah sebesar 3,525, Teknologi Informasi (TI) adalah sebesar 3,076 dan Lingkungan Kerja (LK) adalah sebesar 4,400. Nilai t-tabel berdasarkan tabel distribusi nilai t (Junaidi, 2010b) diperoleh t-tabel = 1,98397. Nilai koefisien Sig. kurang dari nilai P-value (α) sebesar 0,05, koefisien Sig. variabel Kompetensi (KP) adalah 0,001, koefisien Sig. variabel Teknologi Informasi (TI) adalah 0,003, dan koefisien Sig. variabel Lingkungan Kerja (LK) adalah 0,000.

Hasil Uji Simultan (Uji F-test)

F-test digunakan untuk menguji kontribusi bersama-sama dari variabel bebas, yaitu Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI), dan Lingkungan Kerja (LK), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (KK) di bagian gudang. Hasil dari Tabel 13 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 84,091 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000. Nilai F-tabel yang diperoleh dari distribusi nilai F adalah 2,70. Karena F-hitung ($84,091 > 2,70$), dan nilai koefisien signifikansi (sig.) F-hitung (0,000) lebih kecil dari P-value (α) 0,05, dapat dihasilkan bahwa secara keseluruhan, variabel Kompetensi (KP), Teknologi Informasi (TI), dan Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh korelasi positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) di unit gudang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis, dapat diterangkan dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat tercermin melalui perbandingan angka t-hitung yang melebihi t-tabel ($3,525 > 1,98397$) dan nilai signifikansi yang mencapai 0,001, berada di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat ditetapkan bahwa secara sendiri, kompetensi berkontribusi secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian gudang PLN UID S2JB.

Berdasarkan pada hasil penelitian dan penelitian sebelumnya menyatakan hasil sama terkait dampak kompetensi pada kinerja karyawan menggambarkan kompetensi memiliki dampak atau memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. bahwa kompetensi merupakan variable dipandang penting oleh karyawan gudang untuk memotivasi kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Dengan demikian unsur-unsur manajemen harus mampu memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan gudang baik itu *hard competency* maupun *soft competency*. Semakin tinggi kompetensi karyawan gudang sesuai Dengan mengacu pada standar kompetensi yang telah diberlakukan oleh organisasi, maka pencapaian kinerja karyawan dan perusahaan akan semakin tinggi.

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menunjukkan dampak teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($3,076 > 1,98397$) signifikansi $0,003 < 0,05$. Ini menampilkan teknologi informasi secara individu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. PLN UID S2JB.

Merujuk dalam hasil penelitian sebelumnya, terdapat kesamaan dalam temuan atau hasil. yang menyatakan hasil sama terkait dampak teknologi informasi terhadap kinerja karyawan gudang menerangkan bahwa teknologi informasi merupakan variabel dipandang penting oleh karyawan gudang demi meningkatkan Kinerja karyawan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Teknologi berkontribusi dalam melakukan modifikasi tugas atau prosedur (Abdul Kadir, 2014). Sistem informasi SAP/AGO melakukan peran tersebut dengan melakukan perubahan tugas dalam proses pengelolaan pergudangan yang awalnya manual diubah menjadi otomatis. Sebagai contoh, untuk permintaan material, user bagian atau ULP cukup melakukan permintaan material melalui aplikasi SAP/AGO. Hal itu dapat

mempersingkat waktu kesiapan material mulai dari permintaan sampai pengambilan material di gudang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang

Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tercermin melalui t-hitung yang melebihi t-tabel ($4,400 > 1,98397$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian mengindikasikan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian gudang PT. PLN UID S2JB secara signifikan positif.

Meninjau hasil penelitian dan temuan penelitian dahulu yang menyatakan hasil sama terkait dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan gudang bahwa lingkungan kerja adalah variabel yang dilihat esensial oleh karyawan gudang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berakibat pada kinerja perusahaan.

Survey menunjukkan tanggapan responden terkait lingkungan kerja non fisik dominan lebih baik daripada lingkungan kerja fisik di gudang. Hubungan antara sesama rekan kerja sangat membantu karyawan gudang menyelesaikan tugasnya. Komunikasi antar karyawan pun sudah terjalin dengan baik untuk penyelesaian permasalahan pergudangan demi pencapaian kinerja perusahaan. Peran pimpinan juga memberikan kontribusi yang penting dalam mewujudkan lingkungan kerja kondusif.

KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan, analisis yang dijabarkan, diambil simpulan berikut:

1. Variabel kompetensi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel teknologi informasi berdampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengujian simultan kompetensi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja membangun pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

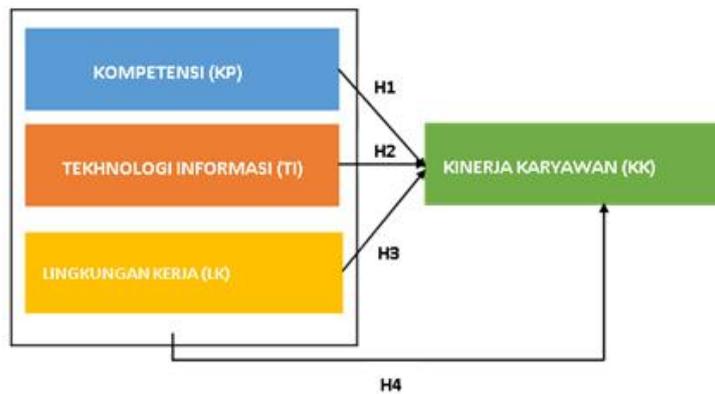
Berdasarkan hasil kesimpulan, penulis mengemukakan rekomendasi penelitian selanjutnya menambah variabel lainnya terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan variabel-variabel lebih banyak lagi akan bisa mendapatkan informasi dalam mengukur kinerja karyawan dan bisa mengukur tingkat pelayanan. Serta dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan lama penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir.2014. Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi, in Yogyakarta. Yogyakarta: Andi.
- Alexandro Hutagalung, B. 2022. Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), pp. 201–210. Available at: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>.
- Anugrah, A.F. and Adiwati, M.R. 2022. Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjagrindo Mas Gresik’, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), pp. 1545–1548. Available at: <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2559>.
- Fitriani, D. 2018. Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITo Smart Journal*, 4(1), pp. 160–170. Available at: <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>.
- Ferry, Y. and Wismar’ain, D. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Business Management Analysis Journal*, 1(1)
- Hariyati, T. and Puspasari, D. 2020. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Pengelolaan Arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro. *TADWIN : Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 2(1), pp. 22–36. Available at: <https://doi.org/10.19109/tadwin.v2i1.9393>.
- Junaidi. 2010. Titik Persentase Distribusi F. pp. 0–5. Available at: <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-f-0-05.pdf>.
- Kultsum, U. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), pp. 121–132.
- Malayu, H. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*, in Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya
- Oktafianto, & M. and Muslihudin. 2016. Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML - Muhamad Muslihudin, Oktafianto - Google Buku’, Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan Uml [Preprint].
- Sedarmayanti and Rahadian, N. 2018. Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi’, *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), pp. 63–77. Available at: https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133/pdf_1
- Septiadi, M.D., Marnisah, L. and Handayani, S. (2020) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), pp. 38–44. Available at: <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/5/9>.
- Sugiyono, D. 2016. Metode penelitian pendidikan kuantitatif , kualitatif dan R&D / Sugiyono’, in Bandung. Alfabeta.
- Sutabri, T. 2014. Pengantar teknologi informasi’, in S. dan A.S. Wibowo (ed.) Yogyakarta. Yogyakarta: Andi

- Wilson., B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, in Jakarta. Jakarta: Erlangga.
- Abbott, K. and J. Seymour. 1997. *Trapping the papaya fruit fly in north Queensland*. Paper presented at the Australian Entomological Society Conference, Melbourne.
- Yustini, T. (2021) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian Di Masa Pandemi Covid-19', in Malang. Literasi Nusantara.
- Zulkarnaen W., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia-1*. Bandung : Gunung Djati Publishing.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.

Tabel 1. Hasil uji validitas kinerja karyawan (KK)

Item	Sig. R _{hitung}	Keterangan
KK ₁	0,000	Valid
KK ₂	0,000	Valid
KK ₃	0,000	Valid
KK ₄	0,000	Valid
KK ₅	0,000	Valid
KK ₆	0,000	Valid
KK ₇	0,000	Valid
KK ₈	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil uji validitas Kompetensi (KP)

Item	Sig. R _{hitung}	Keterangan
KP _{1.1}	0,000	Valid
KP _{1.2}	0,000	Valid
KP _{1.3}	0,000	Valid
KP _{1.4}	0,000	Valid
KP _{1.5}	0,000	Valid
KP _{1.6}	0,000	Valid
KP _{1.7}	0,000	Valid
KP _{1.8}	0,000	Valid
KP _{1.9}	0,000	Valid
KP _{1.10}	0,000	Valid
KP _{1.11}	0,000	Valid
KP _{1.12}	0,000	Valid
KP _{1.13}	0,000	Valid
KP _{1.14}	0,000	Valid

Tabel 3. Hasil uji validitas Teknologi Informasi (TI)

Item	Sig. R _{hitung}	Keterangan
TI _{2,1}	0,000	Valid
TI _{2,2}	0,000	Valid
TI _{2,3}	0,000	Valid
TI _{2,4}	0,000	Valid

Tabel 4. Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (LK)

Item	Sig. R _{hitung}	Keterangan
LK _{3,1}	0,000	Valid
LK _{3,2}	0,000	Valid
LK _{3,3}	0,000	Valid
LK _{3,4}	0,000	Valid
LK _{3,5}	0,000	Valid
LK _{3,6}	0,000	Valid
LK _{3,7}	0,000	Valid
LK _{3,8}	0,000	Valid
LK _{3,9}	0,000	Valid
LK _{3,10}	0,000	Valid
LK _{3,11}	0,000	Valid
LK _{3,12}	0,000	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	N of items	Keterangan
1.	Kompetensi (KP)	0,771	15	Valid
2.	Teknologi Informasi (TI)	0,839	5	Valid
3.	Lingkungan Kerja (LK)	0,775	13	Valid
4.	Kinerja Karyawan (KK)	0,796	9	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standardized Residual
N	104
Normal Parameters(a,b)	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.98532928
Most Extreme Differences	
Absolute	.100
Positive	.100
Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z	1.024
Asymp. Sig. (2-tailed)	.245

a Test distribution is Normal.
b Calculated from data.
c Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.422	1.821		2.977	.004		
	Kompetensi	.191	.054	.338	3.525	.001	.309	3.234
	Teknologi Informasi	.513	.167	.274	3.076	.003	.356	2.805
	Lingkungan Kerja	.180	.041	.331	4.400	.000	.501	1.994

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.234	1.716		1.302	.196
	Kompetensi	-.087	.051	-.299	-1.713	.090
	Teknologi Informasi	.268	.157	.277	1.706	.091
	Lingkungan Kerja	-.035	.038	-.125	-.909	.366

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

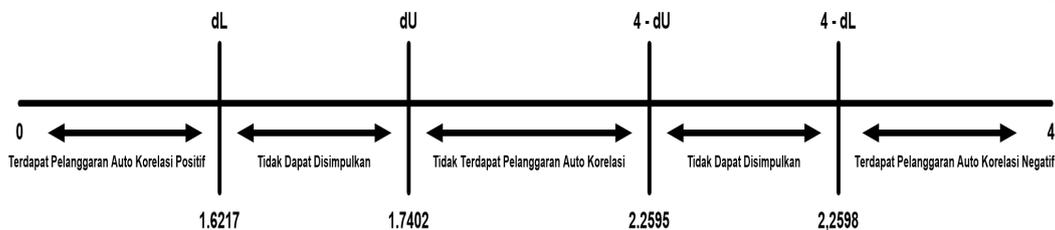
Tabel 9. Hasil uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.708	2.490	2.064

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 10. Hasil regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.422	1.821		2.977	.004
	Kompetensi	.191	.054	.338	3.525	.001
	Teknologi Informasi	.513	.167	.274	3.076	.003
	Lingkungan Kerja	.180	.041	.331	4.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.708	2.490

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi, Kompetensi

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.422	1.821		2.977	.004
	Kompetensi	.191	.054	.338	3.525	.001
	Teknologi Informasi	.513	.167	.274	3.076	.003
	Lingkungan Kerja	.180	.041	.331	4.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1563.962	3	521.321	84.091	.000 ^b
	Residual	619.951	100	6.200		
	Total	2183.913	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi, Kompetensi

Sumber : Hasil output SPSS Ver. 25 for window, 2023.