

## PENGARUH KOMPETENSI SDM, TEKNOLOGI INFORMASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES TOKO ELEKTRONIK DI MAGETAN

Gilang Arif Febrianto<sup>1</sup>; Muhammad Farid Wajdi<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1,2</sup>

Email: b100200465@student.ums.ac.id<sup>1</sup>; fw265@ums.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang mengkaji pengaruh antara kompetensi SDM, teknologi informasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Dalam studi ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dalam pengumpulan data dan pengolahan data nya menggunakan data statistik, pada studi ini peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 150 orang sales toko elektronik yang tersebar di Kabupaten Magetan. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dependen (X) berpengaruh positif terhadap variabel independent (Y). Kesimpulan final yang didapatkan yaitu bahwa kompetensi SDM, TI, maupun reward sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sales toko elektronik di Kabupaten Magetan.

Kata kunci : Kompetensi SDM; Teknologi Informasi; *Reward*; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This research is a study that examines the influence between HR competence, information technology and rewards on employee performance. In this study the method used is quantitative method. Quantitative method is a research method that in collecting data and processing data using statistical data, in this study researchers collected data through questionnaires distributed to 150 electronic store sales spread across Magetan Regency. The results obtained in this study show that all dependent variables (X) have a positive effect on the independent variable (Y). The final conclusion obtained is that the competence of HR, IT, and rewards has a positive effect on the performance of electronic store sales employees in Magetan Regency.*

*Keywords : Human Resources Competenices; Information Technology; Reward; Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Di era seperti sekarang ini setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan setaip perubahan yang akan terjadi, persaingan bisnis dan pesatnya perkembangan teknologi adalah hal yang perlu dipikirkan oleh setiap perusahaan, setiap perusahaan harus beradaptasi dengan sumua itu. Agar mampu bersaing dengan perusahaan lain suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, karyawan dianggap sebagai salah satu faktor terpenting bagi kesuksesan suatu perusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut maka dibuuhkan tenaga karyawan yang terampil dan bijaksana dalam bekerja,

selain itu untuk dapat mencapai target dan tujuan perusahaan maka diperlukan adanya sistem reward oleh suatu perusahaan, dengan memberikan reward kepada karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja. SDM merupakan hal yang berharga dalam sebuah perusahaan. SDM adalah faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam menjalankan suatu usaha. Dengan adanya kompetensi SDM, teknologi informasi dan *reward* diharapkan dapat membantu dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat bersaing dan bisa mencapai tujuan dan target.

Kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan tanggung jawab seseorang secara profesional, efisien, dan sukses dengan mengintegrasikan nilai-nilai yang dimilikinya dengan informasi, keterampilan, dan bakat yang diperolehnya. Adapun dalam hal pencapaian kinerja, menurut Keith Davis dalam Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., (2017:37) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (motivation).

Uno & Lamatenggo, (2011) mendefinisikan “teknologi informasi sebagai suatu alat yang dapat dimanfaatkan untuk mengolah, memperoleh, membudidayakan, menyusun, menyimpan, dan mengubah file ke dalam berbagai macam format yang dilakukan melalui teknologi informasi. Media informasi mencakup alat dan media baik fisik maupun digital (*Hardware & Software*).

*Reward* merupakan cara yang digunakan dalam memberikan penghargaan dari apa yang sudah dilakukan guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas untuk posisi tersebut; pembinaan yang seimbang diperlukan agar karyawan dapat melakukan tugas dengan efektif dan efisien, yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan (Handoko, 2012).

Berdasarkan temuan dari penelitian di atas, sangat menarik untuk mempelajari bagaimana kompetensi SDM, teknologi informasi, dan *rewards* mempengaruhi kinerja seorang karyawan. tidak bisa disangkal bahwasanya peran Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan *reward* sangatlah penting untuk mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kompetensi SDM

Pengetahuan, keterampilan, dan kinerja merupakan tiga komponen kompetensi SDM individu, dan masing-masing harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Untuk sukses dalam karir seseorang, sumber daya manusia sangatlah penting. Emron, dkk., (2017: 140) mengatakan kompetensi adalah kemampuan seorang individu dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar yang didasarkan pada beberapa aspek penting yang akan menentukan kinerja tersebut, aspek-aspek tersebut antara lain pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimiliki setiap individu.

Menurut Lestari dkk., (2018) kompetensi mencakup semua elemen pengetahuan, ketrampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Menurut penelitian lain, kompetensi dapat didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan, atau pengetahuan tentang cara melakukan pekerjaan secara aktif (Satrio dkk., 2019). Menurut Iskandar, Rostiana., (2020) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi. Kinerja pekerja yang unggul dikaitkan dengan kompetensi berkualitas tinggi. Ketika pekerja berinvestasi pada diri mereka sendiri dengan terus belajar dan berkembang, mereka menerima sesuatu yang mereka butuhkan, sumber daya adalah faktor terpenting dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk memanfaatkan kompetensi mereka untuk keuntungan suatu perusahaan di masa yang akan datang (Sudarso dkk., 2020).

### **Teknologi Informasi (TI)**

TI adalah suatu media yang diciptakan oleh manusia dengan tujuan agar memudahkan pekerjaan manusia, dengan adanya TI pekerjaan manusia dapat diselesaikan dengan baik, efektif dan efisien, Teknologi informasi sendiri memiliki fungsi dan peran yang bermacam-macam, peran dan fungsi-fungsi tersebut salah satunya adalah pengelolaan data dan informasi. Selain itu TI juga dapat digunakan sebagai media atau instrument dalam memproses, menampilkan, dan mengelola data dan informasi berdasarkan media informasi yang sedang trending. Al-Azhar (2002) mendefinisikan teknologi sebagai “sekumpulan alat, aturan, dan prosedur yang merupakan penerapan pengetahuan ilmiah pada pekerjaan tertentu.”. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa teknologi informasi merupakan elemen yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kemudahan dalam penggunaan Teknologi Informasi (Muzakki dkk.,

2016). Akibatnya Tingkat kinerja dan produktivitas di tempat kerja meningkat karena penguasaan teknologi informasi dari setiap individu atau karyawan.

### **Reward**

*Rewards* adalah tanda pengakuan, hadiah, atau manfaat finansial yang diberikan kepada individu atau kelompok atas kinerja yang luar biasa, perilaku terpuji, kontribusi berarti, atau pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Handoko (2012: 66) pemberian *rewards* adalah pendekatan yang bagus dalam mengungkapkan rasa terima kasih atas pekerjaan yang baik yang sudah dilakukan dalam merekrut talenta terbaik untuk peran tersebut. Perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja merupakan bagian dari pengembangan menyeluruh yang memastikan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari penelitian ini, ada beberapa hipotesis yang dapat diambil, diantaranya adalah

H<sup>1</sup>: Diduga kompetensi SDM berdampak positif terhadap kinerja karyawan

H<sup>2</sup>: Diduga bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sup>3</sup>: Diduga *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Studi ini bersifat kuantitatif. Sugiyono (2019:23) menjabarkan bahwa "metode kuantitatif merupakan strategi penelitian yang dipengaruhi oleh *positivis* yang menggunakan prosedur *random sampling* untuk meneliti suatu populasi atau sample yang ada". Untuk mengkaji teori, penelitian analitis merupakan istilah yang berguna untuk menggambarkan data yang dikumpulkan dan digunakan pada metode ini. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan statistik.

### **Definisi Operasional Variabel**

Ciri-ciri yang dapat diamati memberikan dasar definisi operasional. Salah satu komponen yang dapat membantu peneliti dalam memahami hasil penelitian adalah definisi operasional. Bagian penelitian yang menentukan bagaimana variabel diukur disebut definisi operasional. Utama (2016) mendefinisikan variabel, aktivitas, dan spesifikasi operasional, implementasi, atau aktivitas yang diperlukan untuk mengukur, mengklasifikasikan, atau mengubah variabel. Definisi operasional menggambarkan tindakan yang harus dilakukan oleh pembaca laporan guna menjawab setiap pertanyaan penelitian ataupun pengujian hipotesis.

### **Sampel dan Pupulasi**

Studi ini menggunakan non-probability sampling untuk pengumpulan datanya. Hal ini memastikan bahwa proses pengambilan sampel secara acak digunakan untuk setiap komponen atau individu dalam populasi toko elektronik di Kabupaten Magetan, penelitian ini menjabarkan standar tenaga pemasaran komersial. Dalam teknik purposive sampling, pertimbangan obyektif digunakan untuk membandingkan data acak, regional, atau stratigrafi (Arikunto, 2006). Namun, Notoatmodjo (2010) menyatakan bahwa Salah satu jenis teknik dalam pengambilan sampel yang memanfaatkan informasi atau karakteristik demografi yang diketahui disebut dengan teknik pengambilan sampel purposif.

### **Data dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, 150 orang karyawan toko elektronik Kabupaten Magetan yang merupakan *sales associate* telah disurvei oleh peneliti. pengambilan data melalui kuesioner melalui *google-form* disebarakan melalui observasi dan juga melalui beberapa media sosial, hal ini dilakukan untuk mengumpulkn data penelitian.

### **Uji Validitas**

Tujuan pengujian validitas ialah guna mengetahui apakah suatu kuesioner dapat diandalkan (Jogiyanto, 2015). Agar suatu kuesioner dianggap sah, pertanyaannya harus mampu memberikan informasi mengenai variabel sasaran. Dua jenis nilai dipertimbangkan dalam penelitian ini: konvergen dan diskriminan.

1. Validitas konvergen: "Indikator dianggap valid jika menunjukkan signifikansi *statistic* dan nilai *convergen validity* atau pemuatan faktor terhadap variabel laten lebih besar dari 0,7. Namun, muatan faktor yang berkisar antara 0,5 hingga 0,6 bisa dianggap dapat diterima dalam tahap awal penelitian.
2. Validitas diskriminan: "Untuk menetapkan validitas deskriminan, kita membandingkan nilai loading pada variabel target yang seharusnya lebih tinggi dari nilai loading dengan variabel lain dengan nilai *cross-loading*. Nilai ini menunjukkan apakah suatu variabel cukup diskriminatif".

## **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

### **Convergen Validity**

Suatu indikator dikatakan konvergen pada kategori benar jikalau nilai outer loading nya lebih dari angka 0,7. Nilai pemuatan eksternal dari setiap indikator yang terdapat pada variabel terdapat pada tabel 1.

Dari hasil penelitian, terdapat banyak indikator penelitian yang nilai *outer loading* nya lebih besar dari 0,7. Chin (1998) berpendapat "jika skala beban antara 0,5 dan 0,6 maka memenuhi kriteria validitas konvergen". Oleh karena itu, seluruh indikator dapat diterapkan pada penelitian dan mempunyai penerapan yang luas. Mengecek apakah angka AVE (Average Extracted Variance) lebih dari 0,5 merupakan cara lain dalam mengevaluasi validitas konvergen, selain melihat *outer loading*. Fornell dan Larcker (1981) berpendapat bahwa validitas konvergen adalah konsep yang layak.

Semua variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 seperti terlihat pada tabel 2. Nilai kapasitas sumber daya manusia (0,574), teknologi informasi (0,548), *rewards* (0,611), dan kinerja karyawan (0,518) adalah faktor penting yang harus diperhatikan. Dari penjabaran data tersebut membuktikan bahwa validitas deksriminan seluruh variabel penelitian adalah tinggi.

### **Deskriminant Validity**

*Cross loading* sebagai media untuk menguji validitas deksriminan. apabila nilai *cross loading* yang terdapat dalam penelitian itu lebih besar daripada variabel lainnya maka suatu indikator tersebut mempunyai validitas deksriminan (Chin, 1998).

Setiap indikator penelitian mempunyai nilai *cross loading* di setiap variabel yang telah dibentuk dengan nilai paling tinggi disbanding dengan variabel lain. Maka dari itu indikator tersebut mempunyai validitas diskriminan yang cukup untuk mengontruksi variabel nya sendiri. Penjabaran ini sesuai dengan data yang terdapat pada tabel 3.

### **Uji Realibilitas**

Menurut Hartono dkk. (2015) uji reliabilitas menunjukkan bahwa "instrumen atau alat ukur penelitian secara konsisten dan mantap mengukur suatu gagasan atau konstruk". Dengan menggunakan *Compossite Realiability* dan *Cronbach Alpha*, penelitian ini menilai ketergantungan indikator terhadap suatu variabel tertentu. Nilai variabel apa pun yang lebih tinggi dari 0,7 dianggap memenuhi persyaratan reliabilitas gabungan.

Nilai dari *compossite realiability* yang ada dalam seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Terdapat empat nilai yaitu Kompetensi SDM 0,870, Teknologi Informasi 0,858, *Reward* 0,887, dan Kinerja karyawan 0,842. Bahwa semua variabel telah mencapai reliabilitas gabungan merupakan bukti betapa dapat dipercaya keseluruhan variabel tersebut.

### **Cronbachs Alpha**

Ukuran reliabilitas yang kedua adalah *Cronbach's Alpha*. Saat mengevaluasi konsistensi internal data psikometri atau reliabilitas instrumen, seseorang dapat menggunakan *cronbach alpha*, sebuah uji statistik. Sesuai kriteria Cronbach (1951), sebuah konstruk akan dapat dianggap berguna atau diandalkan apabila nilai alpha-nya lebih dari 0,60. Tabel yang menunjukkan *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan kriteria, konstruk secara menyeluruh dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* yang terdapat dari semua variabel penelitian memiliki nilai lebih dari 0,6.

### **Uji Multikolinearitas**

Dengan menggunakan *Variance inflation factor* (VIF) dan tingkat toleransi, pengujian multikolinearitas dapat divalidasi. Mencari multikolinearitas semudah mencari VIF dibawah angka 5 dan nilai toleransi yang memiliki nilai diatas 0,1.

Berdasarkan data pada tabel 6, uji multikolinearitas tidak dilanggar suatu variabel apabila berdasarkan analisis statistik kolinearitas nilai *cut uff* uji tersebut memiliki nilai diatas 0,1 atau nilai VIF kurang dari 5

*Inner model* menggunakan *path coefisien*, *goodness of fit* (Gof), dan tiga nilai analisis R2 (R-square) yang memiliki fungsi untuk mengui pengaruh antara variabel ke variabel lainnya.

### **Uji Kebaikan (Goodness of fit)**

Untuk menggambarkan interaksi antara hasil model kompleks, mediator, dan variabel manifes dan laten dari prediktor utama, evaluasi model struktural dilakukan. Kualitas model ini diuji dengan menggunakan dua pengujian yaitu *R-Square* (R2) dan *Q-Square* (Q2). Pengaruh suatu variabel eksternal terhadap internal dapat dilihat dari nilai R2 atau *R-Square*. Model tersebut dapat dikatakan kuat, sedang, atau lemah berdasarkan nilai *R-Square* masing-masing memiliki nilai sebesar 0,75, 0,50, dan 0,256. Ghozali, (2015) mengatakan “semakin besar nilai R2 maka akan semakin baik derajat determinasinya.”

Jika diterapkan pada hasil olah data, *R-Square* menunjukkan adanya korelasi yang cukup besar antara Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan *Reward* sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Komponen Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, dan *Reward* mempunyai hubungan yang cukup besar dengan kinerja karyawan (*R-*

$Q\text{-Square} = 0,767$ , atau 76,7%). Dengan skor 0,762 atau 76,2%, hubungan ini juga cukup kuat.

Lanjut ke uji  $Q\text{-Square}$ . Model dengan kepentingan prediktif memiliki nilai  $Q^2$  lebih dari 0, sedangkan model tanpa signifikansi prediktif memiliki nilai  $Q^2$  kurang dari 0. Nilai  $Q^2$  merupakan sebuah ukuran seberapa efektif model struktural dan parameternya mereplikasi nilai yang diamati. Hasil pencarian nilai  $Q\text{-Square}$  adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,767) \\ &= 1 - 0,233 \\ &= 0,767 \end{aligned}$$

Nilai  $Q\text{-Square}$  sebesar 0,767 berdasarkan temuan penelitian sebelumnya. Sebanyak 76,7% variasi data penelitian dijelaskan oleh model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh faktor-faktor yang bukan merupakan bagian dari model. Hasilnya, temuan yang dihitung menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *goodness of fit* yang tinggi.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dievaluasi menggunakan tabel yang memuat nilai *path coefisien* baik dampak langsung maupun dampak tidak langsung tertentu (mediasi).

Uji *path coefisien* dilakukan dengan proses *bootstrap* dan akan menampilkan nilai sampel asli dan *t-statistic*, terkadang disebut *p-value* (rasio kritis). apabila nilai *p-value* dibawah 0,05 maka variabel-variabel itu berhubungan langsung satu sama lain, akan tetapi jika nilainya lebih dari 0,05 variabel tersebut tidak berhubungan secara langsung. Untuk penelitian ini, kami menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai signifikansi *t-statistic* sebesar 1,96 *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Perangkat lunak *SmartPLS* (Partial Least Square) 3.2.9 digunakan untuk pengujian hipotesis. Bagian ini merinci hasil tes, termasuk nilai kelulusan *Path Coefisien*.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, nilai sampel awal kapasitas sumber daya manusia sebesar 0,268, kemudian nilai t-statistik sebesar 3,630 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan sumber daya manusia dengan karyawan. variabel. kinerja, dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama dapat dikatakan diterima.
2. Hipotesis kedua berupaya untuk mengetahui apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja. Teknologi informasi terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sampel awal sebesar 0,174 dan nilai t-statistik sebesar 2,474, serta *nilai p-value* sebesar 0,014, nilai *p-value*. kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96. Dari uraian di atas dapat dikatakan hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga meneliti apakah terdapat pengaruh antara variabel *reward* terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian dan nilai-nilai yang sudah tertera pada hasil pengolahan data, disebutkan bahwa nilai original sample sebesar 0,556, dan nilai t-statistik sebesar 8,909 serta *p-value* sebesar 0,000. Dari hasil pengolahan data dapat dipastikan adanya pengaruh yang baik antara *reward* dan juga kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistik yang diatas 1,96 dan *p-value* dibawah 0,05. Berdasarkan alasan di atas, Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan analisis di atas, berikut beberapa interpretasi yang dapat dijelaskan:

#### **Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi SDM dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan, sesuai dengan uji hipotesis pertama, dengan nilai sampel awal sebesar 0,268, nilai t-statistik sebesar 3,630, dan *p-value* sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan. terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi SDM dengan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triadi dan Ekawati (2021) juga mendukung adanya hubungan positif antara keterampilan SDM dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat

mengambil keputusan bahwa karyawan dengan skill yang baik akan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

### **Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan**

TI mempunyai berpengaruh positif kepada kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan beberapa nilai antara lain nilai sampel awal yang bernilai 0,174, nilai t-statistik dengan nilai 2,474 dan nilai p-value dengan nilai 0,014. Dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa TI berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya ilmu teknologi informasi bagi sebuah bisnis karena dengan bantuan teknologi ini setiap pekerjaan akan menjadi lebih mudah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Matandra (2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan variabel TI mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa *reward* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai original sample sebesar 0,556 dan nilai t-statistic sebesar 8,909, serta p-value sebesar 0,000, dari pengujian tersebut dapat diputuskan bahwa hipotesis ketiga yang kedua dapat diterima. Berdasarkan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 serta responden survei yang menjawab, tanggapan tersebut menunjukkan bahwa pengelola toko elektronik di Kabupaten Magetan memperhatikan jaminan yang diberikan kepada karyawannya, baik itu menyangkut gaji bulanan, tunjangan dan bonus yang diberikan mencukupi. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa toko elektronik di Kabupaten Magetan memberikan *reward* untuk memperbaiki kinerja karyawan. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Suprانتiningrum dan Zulaikha (2003) menunjukkan dan mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara *reward* dan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana variabel kompetensi sumber daya manusia, teknologi informasi, dan *reward* berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja sales toko elektronik di Kabupaten Magetan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin pandai dan trampil dalam menguasai pekerjaan maka akan semakin baik pula kinerja tenaga penjualan toko elektronik di Kabupaten Magetan.
2. Teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan sales toko elektronik secara positif. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin besar dan terampil dalam menguasai ilmu pengetahuan dan juga ketrampilan dalam mengoperasikan teknologi maka akan semakin baik dan berdampak positif terhadap kinerja sales toko elektronik di Kabupaten Magetan.
3. *Reward* memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sales toko elektronik di Kabupaten Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian penghargaan semacam *reward* dan lainnya maka dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Dengan adanya sistem *reward* tentunya karyawan sales toko elektronik di Kabupaten Magetan akan bekerja dengan baik.

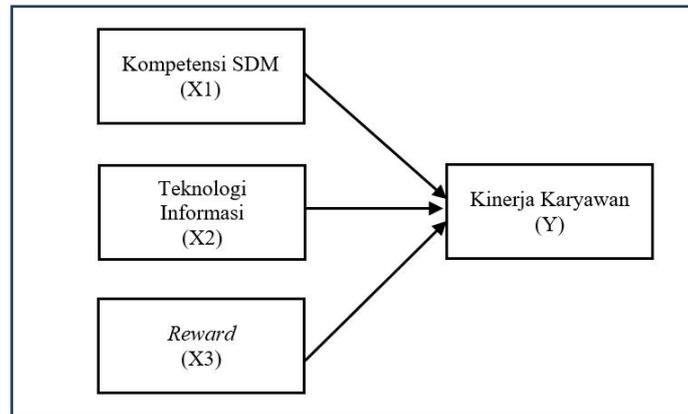
#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi (2021) Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Indopangan Sentosa).
- Amin, G. (2022). Impact of Reward and Punishment on Performance Employees. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v4i1.330>
- Amin, G. (2022). Impact of Reward and Punishment on Performance Employees. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v4i1.330>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Callista, Natasha. "Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya." *Agora 4.2* (2016): 45-50.
- Chin, W.W. 1998. The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling., In G.A. Marcoulides (Ed), *Modern Methods for Business Research*, 295-336, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Dihan, Hidayat (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi - Vol 11, No 1* (2020): April 2020 Hal. 11-22.
- Handoko, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

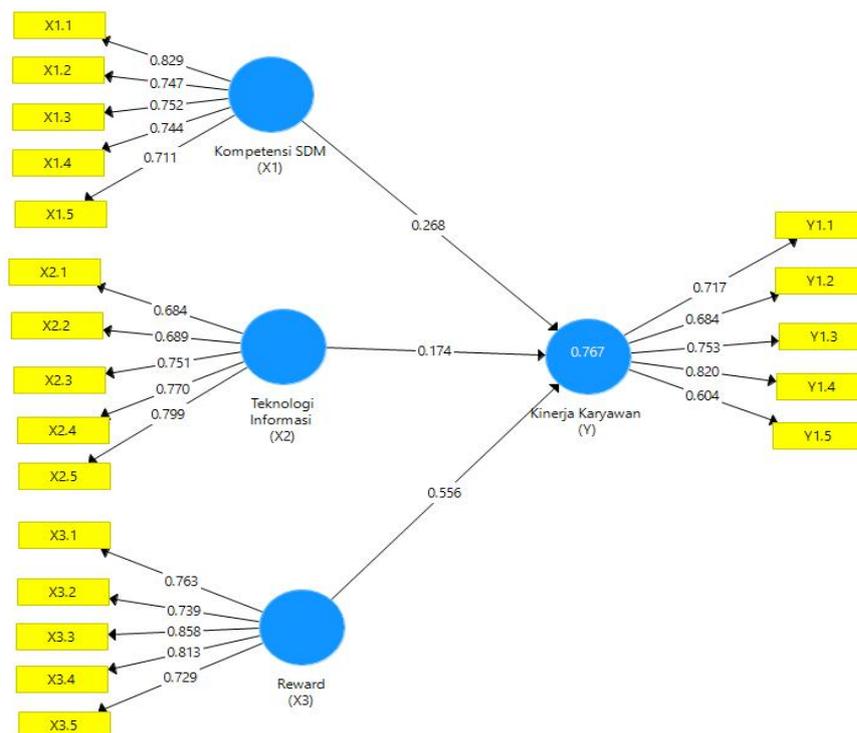
- Harsanudin, Suryani, Zubardi (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai Kantor Lurah Sungai Lilin Kecamatan Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten* Vol. 6 No.1 Juli 2023, 35-48.
- Hartono, Jogyanto. 2015. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Iskandar, I., & Rostiana, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1). 12-19.
- Mamik, N. H., & Sari, L. (2016). Correlation of Incentive and Reward to Improve Employee Performance and Job Satisfaction at Operating Paper Mill in East Java Indonesia. *International Review of Social Sciences and Humanities* 10 (2). Vol. 10, No. 2 (2016), PP. 90-97.
- Matandra, Z. (2018). Analisis Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Studi pada Karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar). Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Muhiban, Rosmansyah (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* Volume 8 (2) November Tahun 2022, Hal 82-94. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.755>
- Muzakki, Mukhammad H., et al. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 39, no. 2, Oct. 2016, pp. 169-175.
- Nugroho, Novemy Triyandari. "Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan stmik duta bangsa)." *DutaCom* 11.1 (2016): 12-22.
- Paramarta, Y. Ambeg. 2016. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Ham Edis Pertama. Jakarta: CV Persada Mandiri Utama.
- Pramesti, Sambul, Rumawas (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9. No. 1, 2019. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.57-63>
- Shella, Josephat (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management* Volume 17, Issue 11.Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93 <https://doi.org/10.9790/487x-171118793>
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suprانتiningrum & Zulaikha. 2002. Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) sebagai Variabel Moderating. *SNA VI*. Hal 775-789.
- Toja, Kamarrudin, Bas (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Cemerlang* - Volume.3, No.4 November 2023. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1894>
- Uno, H. Hamzah B. and Nina Lamatenggo. "Teknologi Komunikasi Dan Informasi Pembelajaran." (2011)

Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

### GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Penelitian



Gambar 2. Outer Model

Tabel 1. *Outer loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kompetensi SDM (X1)	X1.1	0, 829
	X1.2	0, 747
	X1.3	0, 752
	X1.4	0, 744
	X1.5	0, 711
Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0, 684
	X2.2	0, 689
	X2.3	0, 751
	X2.4	0, 770
	X2.5	0, 799
Reward (X3)	X3.1	0, 763
	X3.2	0, 739
	X3.3	0, 858
	X3.4	0, 813
	X3.5	0, 729
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0, 717
	Y1.2	0, 684
	Y1.3	0, 753
	Y1.4	0, 820
	Y1.5	0, 604

Tabel 2. Nilai Average (Variance Extracted)

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	0, 574	Valid
Teknologi Informasi (X2)	0, 548	Valid
Reward (X3)	0, 611	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0, 518	Valid

Tabel 3. *Cross Loading*

Indikator	Kompetensi SDM (X1)	Teknologi Informasi (X2)	Reward (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0, 829	0, 527	0, 519	0, 669
X1.2	0, 747	0, 510	0, 449	0, 541
X1.3	0, 752	0, 367	0, 486	0, 439
X1.4	0, 744	0, 363	0, 574	0, 519
X1.5	0, 711	0, 405	0, 551	0, 475
X2.1	0, 527	0, 363	0, 684	0, 433
X2.2	0, 553	0, 424	0, 689	0, 488
X2.3	0, 502	0, 399	0, 751	0, 485
X2.4	0, 431	0, 559	0, 770	0, 571
X2.5	0, 517	0, 496	0, 799	0, 581
X3.1	0, 489	0, 763	0, 510	0, 603
X3.2	0, 348	0, 739	0, 418	0, 531
X3.3	0, 493	0, 858	0, 482	0, 755
X3.4	0, 429	0, 813	0, 470	0, 621
X3.5	0, 498	0, 729	0, 513	0, 656
Y1.1	0, 534	0, 556	0, 476	0, 717
Y1.2	0, 746	0, 539	0, 510	0, 684
Y1.3	0, 343	0, 671	0, 569	0, 753
Y1.4	0, 516	0, 701	0, 512	0, 820
Y1.5	0, 702	0, 454	0, 434	0, 604

Tabel 4. Composite Reliability

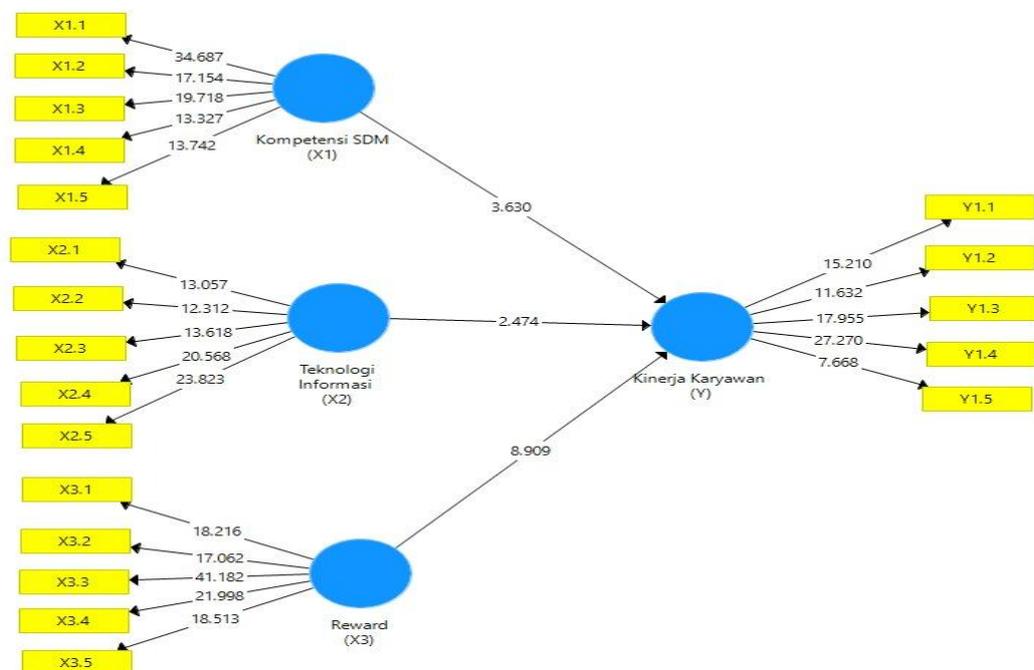
Variabel	Composite Reliability
Kompetensi SDM (X1)	0,870
Teknologi Informasi (X2)	0,858
Reward (X3)	0,887
Kinerja Karyawan (Y)	0,842

Tabel 5. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Kompetensi SDM (X1)	0,815
Teknologi Informasi (X2)	0,793
Reward (X3)	0,840
Kinerja Karyawan (Y)	0,763

Tabel 6. Collinearity Statistic (VIF)

	Kinerja Karyawan
Kompetensi SDM (X1)	2,013
Teknologi Informasi (X2)	2,133
Reward (X3)	1,1745
Kinerja Karyawan (Y)	



Gambar 3. Inner Model

Tabel 7. (Nilai *R-Square*)

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,767	0,762

Tabel 8. *Path Coefisien*

	<b>Original Sample</b>	<b>T-Statistics</b>	<b>P Values</b>
Kompetensi SDM (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,268	3,630	0,000
Teknologi Informasi (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,174	2,474	0,014
Reward (X3) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,556	8,909	0,000