



Determinasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Generasi X di PT. Pungkook One Grobogan

Hesti Cantika, Kristal Eve, Dyah Fawnia

Korespondensi penulis: hesticantika@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine whether there is influence from information technology, task technology fit and transfer of knowledge on HR performance. This research takes the object of PT.Pungkook One Indonesia which is located in Grobogan, which has a total of 100 employees. The sampling technique used is probability sampling technique using random sampling as well as to facilitate researchers in selecting respondents. Methods of data analysis using multiple regression. The results of the study found that there was a significant effect of information technology on the performance of generation X human resources, there was a positive and significant effect of Task Technology Fit (TTF) on the performance of generation X human resources. And there was a significant effect of knowledge transfer on the performance of generation X human resources.*

Keywords: *information technology; task technology fit; transfer knowledge; Performance*

Abstrak. tujuan penelitian ini untuk apakah terdapat pengaruh dari teknologi informasi, task technology fit dan transfer knowledge terhadap kinerja SDM. Penelitian ini mengambil obyek pada PT.Pungkook One Indonesia yang berlokasi di Grobogan yang berjumlah 100 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan menggunakan sample random sampling serta untuk mempermudah peneliti dalam memilih responden. Metode analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan teknologi informasi terhadap kinerja SDM generasi X, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Task Technology Fit (TTF) terhadap Kinerja SDM generasi X. Dan terdapat pengaruh yang signifikan Transfer Knowledge terhadap Kinerja SDM generasi X.

Kata kunci: teknologi informasi; task technology fit; transfer knowledge; kinerja

LATAR BELAKANG

Teknologi sistem informasi mendorong dan mempengaruhi pelayanan Produk perangkat lunak yang dihasilkan dari teknologi informasi, sangat membantu di semua sektor, termasuk sektor bisnis, membuat sektor bisnis mengalami persaingan yang cukup ketat. Seiring perkembangan informasi yang semakin cepat pada era globalisasi ini mengakibatkan banyak kemajuan dibebagai aspek kehidupan manusia, terutama aspek bisnis (Ofani, 2015).

Menghadapi di era seperti ini setiap perusahaan dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mempertahankan eksistensinya. Manusia pada saat ini tidak bisa

menghindari perkembangan teknologi sebab dengan adanya teknologi dapat meningkatkan kesejahteraan. Hal itu manusia perlu menguasai berbagai macam teknologi yang ada saat ini. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan salah satunya task technology fit karena memiliki hubungan antara kebutuhan tugas, karakteristik individu. Fungsi lainnya dari teknologi informasi dan beberapa keuntungan yang didapatkan dari menggunakan teknologi informasi. TTF membantu kinerja akan meningkat ketika sebuah teknologi menyediakan fitur dan dukungan yang tepat dan dapat dikaitkan dengan tugas.

Faktor berikutnya yaitu Transfer knowledge sebuah konsep untuk berbagi informasi dan juga berbagi pengalaman. Sebuah berbagi informasi terdapat proses penciptaan pengetahuan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa kelompok tertentu. Menurut peneliti terdahulu transfer knowledge memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan karena jika diterapkan dengan baik oleh karyawan nya maka terbentuk tenaga kerja yang berkualitas (Stepen Andreas & Sri Surjani Tjahjawati,2019). Menurut peneliti (Stepen Andreas & Sri Surjani Tjahwati,2019) hasil dari melakukan penelitian transfer knowledge terdapat pengaruh dari kinerja karyawan dilihat dari hasil 10,6% transfer knowledge berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 89,6% di pengaruhi oleh beberapa factor lain yang tidak dijelaskan oleh peneliti tersebut.

Hasil wawancara terhadap 20 karyawan yang ada pada PT.Pungkook One Indonesia yang bertempat di Grobogan di dapatkan informasi bahwa mereka mengalami kendala khususnya di transfer of knowledge. Baik dari atasan ke bawahan maupun dengan sesama bawahan (Data wawancara Senin,11 September 2022). Hal tersebut dikarenakan pegawai hanya berminat untuk mencari ataupun menambah pengetahuan saat dibutuhkan dalam pekerjaan saja dengan tingkat pengetahuan pegawai yang berbeda-beda sehingga pengetahuan individu yang didapat dari pengalaman keseharian cukup sulit diajarkan kepada orang lain. Kemudian kurangnya koordinasi, Pegawai yang berbenturan dengan pekerjaan menjadi penghambat untuk diajak koordinasi sehingga menimbulkan kesan ada yang peduli ada yang tidak.

Berdasarkan data yang diperoleh di PT PUNGKOOK INDONESIA ONE DI GROBOGAN kinerja generasi X dari tahun 2020-2022 yaitu :

Tabel 1
Kinerja SDM Dari Generasi X-Z

Tahun	2020	2021	2022
Generasi X	- Tidak pernah tertekan dengan pekerjaan apapun	- Selalu konsisten dalam bekerja	- Generasi yang cerdas, bisa mengembangkan dirinya
Generasi Y	- Dapat bekerja sesuai target	- Selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya	- Karyawan selalu bekerja dengan inovasi dan kreatif
Generasi Z	- Karyawan senang bekerja menggunakan teknologi	- Selalu berpengaruh terhadap lingkungan sosial	- Pintar dalam mencari informasi yang terbaru
Kekurangan			
X	- Generasi ini selalu tidak puas dengan satu perusahaan, mereka sering berpindah-pindah tempat kerja	- Tidak suka membuang-buang waktu	- Tidak suka pekerjaan yang banyak persyaratannya
Y	- Mereka menganggap bahwa dirinya yang paling cerdas	- Selalu ingin mendapatkan hasil dengan cara instan	- Selalu pengen dikenal lebih cerdas
Z	- Mereka selalu terburu-buru dalam mencapai tujuan yang diinginkan	- Memiliki sifat yang kurang baik dalam disiplin kerja	- Selalu berambisi bisa mendapatkan gaji tinggi

Sumber : HRD PT PUNGKOOK INDONESIA ONE

Tabel diatas menjelaskan mengenai kinerja generasi X di PT PUNGKOOK INDONESIA ONE DI GROBOGAN ini yaitu bahwa dari generasi X ke generasi Z mereka memiliki karakteristik yang berbeda-beda, mereka memiliki keterampilan dan kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Hasil data diatas mereka semua konsisten dalam bekerja dengan cara mereka sendiri dan selalu melakukan inovasi yang kreatif sehingga perusahaan sangat senang dengan kinerja yang mereka berikan terhadap perusahaan.

Permasalahan yang timbul pada penelitian ini adalah bagaimana pemimpin dalam mengelola perbedaan generasi yang ada di PT Pungkook Indonesia One Di Grobogan. Perbedaan karakteristik dari tiga generasi tersebut, yang perlu menjadi perhatian perusahaan di antaranya: perbedaan dalam Sikap terhadap pekerjaan, Sikap terhadap peraturan/otoritas, sikap terhadap penghargaan, Kecenderungan mempelajari soft skill, Kecenderungan mempelajari hard skill, sikap terhadap Umpan balik dan

supervise, Sikap pada pemberi kerja, Keseimbangan kehidupan/kerja sikap terhadap Faktor kesuksesan, sikap terhadap Prioritas pengembangan serta sikap terhadap kecenderungan pada gaya kepemimpinan.

Permasalahan PT. Pungkook One Indonesia selama masa pengimplementasian teknologi informasi terdapat beberapa kendala yang menjadi masalah di kalangan kinerja, diantaranya yaitu penerapan System Application and Product In Data Processing (SAP) tidak mudah untuk dipahami oleh kinerja pengguna, dalam penggunaan sistem System Application and Product In Data Processing (SAP) harus mempunyai keterampilan dasar dalam mengoperasikan komputer dengan baik dan juga dapat memahami sistem. Kebanyakan pengguna sudah memasuki usia yang tidak muda lagi, sehingga dalam penggunaan System Application and Product In Data Processing (SAP) kurang begitu maksimal. Akibatnya merugikan kinerja lain. Oleh karena itu butuh pengguna seorang yang cermat, tanggap dan teliti. Kemudian yang menjadi kendala selanjutnya tampilan sistem tidak user friendly. Hal ini dikarenakan banyak fitur yang tidak dipahami oleh pengguna. Karena dalam penggunaan sistem SAP harus benar-benar diperhatikan bagaimana cara mengoperasikannya. seharusnya fitur yang tidak digunakan, tidak tampil pada sistem.

KAJIAN TEORITIS

1. Teknologi Informasi

Menurut Manuel Castels (2004) bahwa teknologi sendiri merupakan suatu kumpulan dari alat, aturan dan juga prosedur yang dimana itu semua merupakan dari sebuah pengetahuan ilmiah terhadap sebuah pekerjaan tertentu dalam kondisi yang dapat berpotensi terhadap pengulangan.

Menurut Muslihudin dan oktafianto (2016) indikator teknologi informasi yaitu:

- Hardware (perangkat keras)
- Software (perangkat lunak)
- Struktur data
- Dokumentasi
- Manusia sebagai pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi.

2. Task Technology Fit (TTF)

Tugas-Teknologi dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995) dalam Setianingsih dan Supriatna, (2009). (Technologi-toPerformance Chain) adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, (Technologi-toPerformance Chain) merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi.

Indikator pada Task Technology Fit (fit profile) yaitu: Kualitas, Penempatan, Otorisasi, Kemudahan untuk digunakan (Ease of use), Ketepatan waktu produksi, Keandalan sistem, Hubungan dengan pengguna lain.

3. Transfer knowledge

Transfer knowledge atau biasa disebut dengan transfer pengetahuan merupakan sebuah konsep berbagi informasi. Transfer pengetahuan ini juga merupakan proses belajar suatu kelompok berdasarkan pengalamannya. Profetto (2004) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya transfer knowledge merupakan suatu cara yang dilakukan oleh peneliti dalam proses menyebarkan pembuktian dari suatu teori atau menyebarkan informasi baru.

Indikator transfer knowledge menurut Matzler dkk (2010) yaitu: Ketrampilan, Pengetahuan berdasarkan pengalaman, pemahaman bersama, Pengetahuan dalam rutinitas organisasi, Pengetahuan dalam buku pedoman kerja.

4. Kinerja

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian Goodhue dan Thompson (1995) dalam Sunarti dan Supriatna (2009). pencapaian kinerja individual dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada

Indikator kinerja menurut Robbins (2016) : Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian

5. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja SDM Generasi X

Puji Astuti (2014), melakukan penelitian mengenai pengaruh efektivitas penerapan teknologi informasi akutansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas pada kinerja keuangan. Hasil penelitiannya menunjukkan efektivitas penerapan teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Parjanti (2014)

H1 : Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja SDM Generasi X

b. Pengaruh kesesuaian teknologi terhadap tugas (task technology fit) terhadap kinerja

(Putut Pamilih Widagdo,2018) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa kesesuaian teknologi terhadap tugas merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu pada generasi x (1965-1980) dalam menggunakan teknologi. Generasi X merupakan generasi pertama yang secara teratur mulai menggunakan teknologi. Penelitian ini bertujuan membuktikan hubungan faktor kesesuaian teknologi terhadap tugas (task technology fit) yang mempengaruhi penggunaan (utilization) dan dampaknya terhadap kinerja individu.

H2 : Task Technology Fit berpengaruh pada dampak Kinerja SDM

c. Pengaruh transfer knowledge terhadap kinerja SDM Generasi X

Noer chalifa, dwiarko nugrohoseno (2014) hasil penelitiannya menyatakan Bahwa hubungan timbal balik berpengaruh positif pada sikap berbagi pengetahuan pada individu sehingga dapat meningkatkan kinerja pada individu. Molina dan Montes (2006) dalam Chau (2011) menegaskan bahwa penciptaan dan transfer pengetahuan akan dipengaruhi oleh otonomi dan kerja sama tim.

H3 : Transfer knowledge berpengaruh terhadap kinerja SDM generasi X

d. Pengaruh Teknologi Informasi, TTF, dan Transfer Knowledge secara simultan terhadap kinerja SDM Generasi X

Teknologi informasi merupakan teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama yang membantu pekerjaan karyawan. Dari hasil penelitian oleh Hilmi dkk,(2016) teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja SDM. teknologi informasi harus memiliki kesesuaian dalam membantu individu menyelesaikan tugas-tugasnya.

H4 : Teknologi Informasi, Task Technology Fit, dan Transfer knowledge terhadap kinerja SDM generasi X

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian dengan sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal sampai pembuatan detail desain penelitiannya. Kuantitatif sendiri digunakan untuk prosedur dalam pemecahan masalah yang diteliti dengan menggambarkan hubungan dari keadaan subjek/objek penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan teknik probability sampling dengan menggunakan sample random sampling serta untuk mempermudah peneliti dalam memilih responden maka digunakan rumus slovin. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi x (1965-1980) karyawan dari PT.Pungkook Indonesia One Grobogan. Jumlah Populasi dari karyawan PT.Pungkook adalah 5000 orang yang meliputi 38 karyawan supervisor, 85 karyawan teknisi, 87 karyawan administrasi, 76 karyawan operasional dan 4714 karyawan biasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Analisis validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2016). Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu valid atau sah.

Tabel 2
Pengujian Validitas Variabel Penelitian

No.	r hitung	r tabel (df=100-2=98)	Kriteria
Teknologi Informasi (X ₁)			
1	0,562	0,1966	Valid
2	0,555	0,1966	Valid
3	0,570	0,1966	Valid
4	0,490	0,1966	Valid
5	0,539	0,1966	Valid
6	0,608	0,1966	Valid
7	0,531	0,1966	Valid
8	0,602	0,1966	Valid
9	0,549	0,1966	Valid
10	0,487	0,1966	Valid
Task Technology Fit (TTF) (X ₂)			
1	0,518	0,1966	Valid
2	0,469	0,1966	Valid
3	0,545	0,1966	Valid

4	0,655	0,1966	Valid
5	0,540	0,1966	Valid
6	0,630	0,1966	Valid
7	0,501	0,1966	Valid
8	0,514	0,1966	Valid
9	0,492	0,1966	Valid
10	0,640	0,1966	Valid
11	0,597	0,1966	Valid
12	0,623	0,1966	Valid
13	0,495	0,1966	Valid
14	0,397	0,1966	Valid
Transfer Knowledge (X3)			
1	0,618	0,1966	Valid
2	0,410	0,1966	Valid
3	0,565	0,1966	Valid
4	0,561	0,1966	Valid
5	0,542	0,1966	Valid
6	0,483	0,1966	Valid
7	0,538	0,1966	Valid
8	0,562	0,1966	Valid
9	0,553	0,1966	Valid
10	0,571	0,1966	Valid
Kinerja SDM (Y)			
1	0,641	0,1966	Valid
2	0,537	0,1966	Valid
3	0,581	50,1966	Valid
4	0,589	0,1966	Valid
5	0,512	0,1966	Valid
6	0,472	0,1966	Valid
7	0,611	0,1966	Valid
8	0,485	0,1966	Valid
9	0,537	0,1966	Valid
10	0,568	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 2 menjelaskan tentang pengujian validitas pada Semua variabel di atas karena r hitung $>$ r tabel, maka semua instrumen (item pertanyaan/indikator) dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana variabel memberikan hasil yang reliabel, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha Cronbach (Arikunto, 2016).

Tabel 3
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

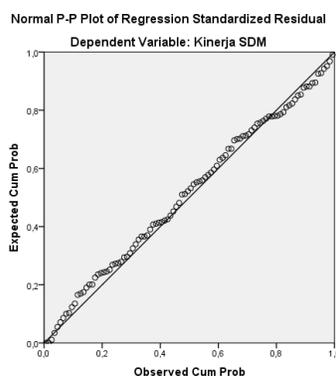
No.	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Teknologi Informasi (X ₁)	0,741	0,6	Reliabel
2	Task Technology Fit (TTF) (X ₂)	0,816	0,6	Reliabel
3	Transfer Knowledge (X ₃)	0,729	0,6	Reliabel
5	Kinerja SDM generasi X (Y)	0,744	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 3 menjelaskan baik variabel Kualitas Informasi, Sistem Informasi, Kualitas Interaksi Pelayanan dan Kepuasan Pegawai dikatakan reliabel, sehingga variabel-variabel penelitian di atas layak diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016).



Gambar 2
Grafik Normal Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 2 menjelaskan normalitas plot terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi pertama penelitian ini.

Disamping analisis menggunakan grafik normal p-plot, uji normalitas dapat pula menggunakan uji kolmogorov smirnov dengan tampilan sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,24463521
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,041
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,523
Asymp. Sig. (2-tailed)		,947

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai Z hitung kolmogorov smirnov sebesar $0,523 < Z$ tabel (1,96) dan nilai probabilitas sebesar $0,947 >$ taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga data penelitian berdistribusi normal.

D. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas dalam penelitian ini, maka dapat dilakukan dengan melihat angka tolerance (R^2) dan VIF ($\frac{1}{Tolerance}$). Dimana bila nilai VIF yang diperoleh > 10 berarti terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya bila diperoleh nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Hasil pengujian uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,440	,330		1,333	,186		
	Teknologi Informasi	,337	,103	,327	3,281	,001	,438	2,281
	Task Technology Fit	,246	,115	,240	2,142	,035	,349	2,868
	Transfer Knowledge	,291	,099	,287	2,943	,004	,458	2,181

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

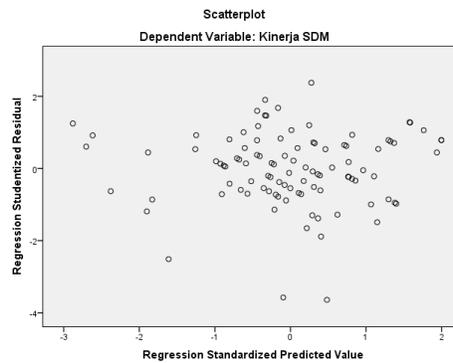
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 5 menjelaskan angka VIF yaitu kurang dari 10 yaitu untuk variabel Teknologi Informasi (X1) sebesar 2,281 dan nilai tolerance sebesar 0,438; VIF untuk variabel Task Technology Fit (TTF) (X2) sebesar 2,868 dan nilai tolerance sebesar 0,349 dan VIF untuk variabel Transfer Knowledge (X3) sebesar 2,181 dan nilai tolerance

sebesar 0,458. Hal ini berarti tidak terdapat asumsi multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

E. Uji Heteroskedastisitas

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y-prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2016).



Gambar 3

Grafik Scatter Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 3 menjelaskan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka *tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas*. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas, sehingga penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah.

Disamping analisis menggunakan grafik scatterplot, uji heteroskedastisitas dapat pula menggunakan uji glejser dengan tampilan sebagai berikut :

Tabel 6

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,161	,207		,776	,440
	Teknologi Informasi	,068	,064	,163	1,064	,290
	Task Technology Fit	-,007	,072	-,017	-,099	,922
	Transfer Knowledge	-,054	,062	-,130	-,872	,385

a. Dependent Variable: Abs.Ut

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai sign. Atau probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga data penelitian tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,440	,330		1,333	,186		
	Teknologi Informasi	,337	,103	,327	3,281	,001	,438	2,281
	Task Technology Fit	,246	,115	,240	2,142	,035	,349	2,868
	Transfer Knowledge	,291	,099	,287	2,943	,004	,458	2,181

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber : Data yang diolah, 2023

Tabel 7 menjelaskan persamaan garis linier berganda (dilihat dari standardized coefficient) didapatkan

$$Y = 0,440 + 0,337 X_1 + 0,246 X_2 + 0,291 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja SDM yaitu Teknologi Informasi (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,337. Faktor kedua yang berpengaruh terhadap Kinerja SDM generasi X yaitu Transfer Knowledge (X3) dengan koefisien regresi sebesar 0,291. Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap Kinerja SDM generasi X yaitu Task Technology Fit (TTF) (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,246. Dilihat dari Tabel 4.15 dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,440 artinya apabila semua variabel bebas (Teknologi Informasi, Task Technology Fit (TTF) dan Transfer Knowledge) bernilai nol, maka variabel terikat (Kinerja SDM generasi X) akan mengalami kenaikan.
2. Koefisien regresi variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM generasi X sebesar 0,337 artinya semakin baik persepsi karyawan dalam menanggapi indikator-indikator Teknologi Informasi, maka akan diikuti peningkatan Kinerja SDM generasi X.
3. Koefisien regresi variable Task Technology Fit (TTF) terhadap Kinerja SDM generasi X sebesar 0,246 artinya apabila persepsi karyawan dalam menanggapi

indikator-indikator Task Technology Fit (TTF), maka akan diikuti peningkatan Kinerja SDM generasi X.

4. Koefisien regresi variable Transfer Knowledge terhadap Kinerja SDM generasi X sebesar 0,291 artinya apabila persepsi karyawan dalam menanggapi indikator-indikator Transfer Knowledge, maka akan diikuti peningkatan Kinerja SDM generasi X.

G. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas secara individu (parsial) dalam menerangkan variabel terikatnya (Kinerja SDM generasi X). Dari hasil penelitian dapat dilihat nilai pengujian hipotesis pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,440	,330		1,333	,186		
	Teknologi Informasi	,337	,103	,327	3,281	,001	,438	2,281
	Task Technology Fit	,246	,115	,240	2,142	,035	,349	2,868
	Transfer Knowledge	,291	,099	,287	2,943	,004	,458	2,181

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2023

Tabel 8 menjelaskan hasil uji t sebagai berikut :

1. Uji Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM
t-hitung Teknologi Informasi (X_1) terhadap Kinerja SDM generasi X (Y) sebesar 3,281 dan angka probabilitas sebesar $0,001 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh dan signifikan Teknologi Informasi (X_1) terhadap Kinerja SDM generasi X (Y).
2. Uji Pengaruh Task Technology Fit (TTF) terhadap Kinerja SDM generasi X
t-hitung Task Technology Fit (TTF) (X_2) terhadap Transfer Knowledge (Y_2) sebesar 2,142 dan angka probabilitas sebesar $0,035 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan Task Technology Fit (TTF) (X_2) terhadap Kinerja SDM generasi X (Y).
3. Uji Pengaruh Transfer Knowledge terhadap Kinerja SDM
t-hitung Transfer Knowledge (X_3) terhadap Transfer Knowledge (Y_2) sebesar 2,943 dan angka probabilitas sebesar $0,004 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$;

berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang signifikan Transfer Knowledge (X₃) terhadap Kinerja SDM generasi X (Y).

H. Pengujian (Uji F)

Uji F (Anova) digunakan untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas : Teknologi Informasi (X₁), Task Technology Fit (TTF) (X₂) dan Transfer Knowledge (X₃) terhadap Kinerja SDM generasi X (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan memperhatikan uji F pada tabel ANOVA :

Tabel 9
Pengujian Output Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,203	3	2,734	44,303	,000 ^b
	Residual	5,925	96	,062		
	Total	14,128	99			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. Predictors: (Constant), Transfer Knowledge , Teknologi Informasi, Task Technology Fit

Dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F hitung antara Teknologi Informasi (X₁), Task Technology Fit (TTF) (X₂) dan Transfer Knowledge (X₃) terhadap Kinerja SDM generasi X (Y) secara simultan sebesar 44,303 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Teknologi Informasi (X₁), Task Technology Fit (TTF) (X₂) dan Transfer Knowledge (X₃) terhadap Kinerja SDM generasi X (Y) secara simultan (bersama-sama).

I. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 10
Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,581	,568	,24843

a. Predictors: (Constant), Transfer Knowledge , Teknologi Informasi, Task Technology Fit

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Tabel 10 angka koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) sebesar 0,568. Hal ini berarti bahwa sebesar 56,80% dapat dijelaskan oleh variabel Teknologi Informasi (X1), Task Technology Fit (TTF) (X2) dan Transfer Knowledge (X3) dapat menjelaskan Kinerja SDM generasi X (Y). Sedangkan sisanya ($100\% - 56,80\% = 43,20\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM generasi X

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM generasi X. Angka signifikan (probabilitas) menunjukkan nilai $0,001 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05 mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan teknologi informasi di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja SDM generasi X. Sebaliknya, semakin buruk penerapan teknologi informasi di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja SDM generasi X.

2. Pengaruh Task Technology Fit (TTF) terhadap Kinerja SDM generasi X

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Task Technology Fit (TTF) terhadap Kinerja SDM generasi X. Angka signifikan (probabilitas) menunjukkan nilai $0,035 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05 mengindikasikan bahwa semakin baik Task Technology Fit (TTF) yang diterapkan di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja SDM generasi X. sebaliknya, semakin buruk Task Technology Fit (TTF) yang diterapkan di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja SDM generasi X.

3. Pengaruh Transfer Knowledge terhadap Kinerja SDM generasi X

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Transfer Knowledge terhadap Kinerja SDM generasi X. Angka signifikan (probabilitas) menunjukkan nilai $0,004 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05 mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan Transfer Knowledge di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja SDM generasi X. Sebaliknya, semakin buruk penerapan Transfer Knowledge di perusahaan, maka akan semakin menurunkan Kinerja SDM generasi X.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM generasi X.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Task Technology Fit (TTF) terhadap Kinerja SDM generasi X.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Transfer Knowledge terhadap Kinerja SDM generasi X.

SARAN-SARAN

Saran-saran penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan yang perlu dipertahankan yaitu adanya software pekerjaan supaya menjadi mudah dan ringan, menetapkan waktu produksi agar karyawan tidak malas-malasan karena sudah sesuai dengan jadwal yang terdata oleh sistem, kendala sistem yang ada di perusahaan segera di perbaiki supaya karyawan dengan mudah mengakses system tersebut.

2. Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi, task technology fit (TTF), dan transfer knowledge merupakan variabel *independent* yang mempengaruhi kinerja SDM generasi X. Artinya variabel lain mungkin juga dapat mempengaruhi kinerja SDM generasi X, sehingga penelitian selanjutnya yang ingin menguji kinerja SDM generasi X bisa mengembangkan dengan variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, P. (2004). Pengaruh Penerapan Strategi Kognitif Multipurpose dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Mata Kuliah Akutansi Keuangan Menengah I Pada MahasiswaPEA FKIP UNP Kediri.
- Castells. (2004). *Informationalism, Networks, and the Network Society: A Theoretical Blueprint.*” In *The Network Society: A Cross-Cultural Perspective*, 3. Edward Elgar Publishing Limited.
- Chalifa, N. N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kerja Tim. *Jurnal Ilmu Manajemen* .
- Hilmi. (2016). Pengaruh EPS, DER, ROA dan ROE Terhadap Harga Saham pada Perusahaan Tambang yang Terdaftar di BEI untuk periode 2011-201. *Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Fauzi. (2008). *Kelapa Sawit Budidaya dan Pemanfaatan Hasil dan Limbah Analisis Usaha dan Pemasaran*. Jakarta (ID): Penebar Swadaya.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muslihudin, O. (2016). *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML*. Yogyakarta: Andi.
- Ofani. (2015). Pengaruh Karakteristik Tugas Karakteristik Teknologi, dan Karakteristik Individu Terhadap Task Tecnology Fit. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Parjanti. (2014). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*.
- Profetto. (2004). *Canadian Essentials of Nursing Research*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Supriatna, S. d. (2009). *Layanan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Indonesia.
- Supriatna, S. d. (2009). Pengaruh Faktor Kessuaian Tugas dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi Keuangan, Perbankan dan Akutansi Vol 1, No 2*.
- Thompson, G. &. (1995). *Task-Technology Fit and Individual Performance*, McGraw-Hill, New York.
- Tjahjawati, S. A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia*.
- Widagdo, P. P. (2018). *Sistem Informasi Website Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman* .