

## PENGARUH MOTIVASI, PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA

KOMANG TRISNA SARI DEWI<sup>1)\*</sup>, I KOMANG GDE TRISNA PURWANTARA<sup>2)</sup>,  
I GUSTI MADE SUASTIKA<sup>3)</sup>

<sup>1) 3)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, <sup>2)</sup> Institut Teknologi dan Pendidikan Markandeya Bali

*komangtrisnasaridewi@yahoo.com (corresponding)*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, pemanfaatan teknologi informasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dari hasil uji hipotesis dengan uji T menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Hasil pengujian hipotesis dengan uji T menunjukkan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji T menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji-f-test diperoleh bahwa nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu sebesar  $117,991 > 3,11$ , ini menandakan bahwa variabel motivasi, penggunaan teknologi dan pelatihan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,050$ .

**Kata kunci:** Motivasi, Teknologi Informasi, Pelatihan Kerja Dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation, use of technology information and job training on employee performance at the Perumda Pasar Argha Nayottama of Buleleng Regency. The analytical technique used in this research is SPSS Version 21.0 for windows. The results of the study indicate that motivation have an effect on employee performance at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Use technology affects the performance of employees at Perumda Pasar Argha Nayotama of Buleleng Regency from the results of hypothesis testing with the T-Test test shows that use technology has a positive and significant effect on employee performance. Job training has an effect on employee performance at Perumda Pasar Argha Nayottama of Buleleng Regency. From the results of hypothesis testing with the T-Test test, it shows that job training has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the calculation of the f-test, it was obtained that the  $F\text{-count} > F\text{-table}$  was equal to  $117,991 > 3.11$ , this indicates that the variables of motivation, use technology and job training have an effect on employee performance with the level of significant  $0.000 < 0.050$ .*

**Keyword:** Motivation, Techonlogy Information, Job Traning And Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dipelihara organisasi untuk mencapai tujuannya, karena merupakan penggerak utama kehidupan organisasi. Bintoro dan Daryanto (2017) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan, pekerja dan masyarakat. Yang mana menurut Afandi (2018), kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan hak dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.

Perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang solid dengan menetapkan visi dan misi yang jelas serta bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Tercapainya tujuan perusahaan sangat termotivasi oleh potensi sumber daya manusia dan menjadi milik perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia tidak hanya menjadi katalisator strategi, namun juga krusial dalam mencapai tujuan bisnis. Keberlanjutan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya mengacu pada seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang membentuk pekerjaannya. Kinerja juga mencerminkan seberapa baik persyaratan pekerjaan seorang karyawan dipenuhi. Ada Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi, penggunaan teknologi, dan pelatihan khusus.

Memotivasi setiap karyawan merupakan hal yang penting dan sangat diperlukan karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan, motivasi yang ada pada diri seseorang akan menunjukkan perilakunya yang berorientasi pada tujuan. Menurut Afandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena orang tersebut terinspirasi, termotivasi dan termotivasi untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, menyenangkan dan serius agar membuahkan hasil. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kurangnya motivasi yang diberikan manajemen kepada karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama membuat para karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Selain motivasi, pertumbuhan perusahaan saat ini juga didukung oleh perkembangan teknologi informasi dengan pemanfaatan perangkat keras dan perangkat lunak. Menurut Jogiyanto (2018), sistem TI adalah sistem teknologi dalam suatu organisasi yang melayani kebutuhan pemrosesan transaksi sehari-hari, dukungan operasional, dan merupakan kegiatan strategis dan manajemen organisasi, serta menyediakan kebutuhan bagi beberapa pihak eksternal. laporan. Teknologi informasi dapat menjadi pendorong utama operasi bisnis dan dapat sangat membantu dalam mengubah dasar-dasar struktur organisasi, operasi dan manajemen. Dengan adanya teknologi informasi, masyarakat merasakan segala kemudahan dalam hidup khususnya dalam berbisnis. Berdasarkan pantauan pemanfaatan teknologi yang dilakukan pada setiap unit pasar yang dikelola Perumda belum maksimal,

Salah satu upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang handal adalah dengan mengadakan program pelatihan kerja. Pelatihan menjadi faktor pendorong tercapainya kinerja sumber daya manusia agar dapat membawa kinerja terbaik bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya agar jenis program pelatihan karyawan yang tepat dapat dilaksanakan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan proses yang sistematis dan terorganisir bagi operator untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis profesional untuk tujuan tertentu. (Indra Marjaya, 2019). Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam proses pengembangan usaha dan juga merupakan salah satu faktor penting untuk bersaing di dalam dan di luar perusahaan. Perkembangan kondisi ilmu pengetahuan dan teknologi pada suatu perusahaan terjadi dengan sangat cepat harus diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia.

Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang bergerak pada bidang BUMN yang bergerak dalam berdagangan. Dimana Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng terdiri dari 13 unit pasar yaitu :Pasar Anyar, Pasar Banyuasri, Pasar Seririt, Pasar Mumbul, Pasar Buleleng, Pasar Kampung Bugis, Pasar Kampung Tinggi, Pasar Sukasada, Pasar DC Seririt, Pasar Bungkulan, Pasar Tamblang, Pasar Banjar dan Pasar Latri. Pimpinan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yang menuntut karyawan agar bekerja secara profesional, memiliki karakter yang baik dalam melaksanakan pelayanan terhadap para pedagang yang tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki para karyawannya.

Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa pada tahun 2018 ke tahun 2019 terjadi penurunan jumlah kinerja karyawan yang memenuhi standar karena minimnya prestasi kerja yang dimiliki para karyawan, dimana dari jumlah seluruh karyawan pada tahun 2018 dan tahun 2019 hanya 37 orang karyawan yang memiliki nilai prestasi kerja diatas standar yang sudah ditentukan oleh Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yaitu pada tahun 2019 dengan persentase 14,4%. Sedangkan pada tahun 2021 ke tahun 2022 jumlah karyawan yang memperoleh prestasi kerja diatas standar yang sudah ditentukan adalah 35 orang pegawai dengan persentase sebesar 13,7%, dimana dari jumlah 260 orang karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng hanya sedikit karyawan yang mampu mencapai prestasi kerjanya. Minimnya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan karyawan perumda. Dengan prestasi kerja yang masih minim membuat kinerja karyawan belum maksimal. Selain itu minimnya pelatihan kerja yang pernah dilakukan terbukti dengan selama tiga tahun terakhir hanya ada empat pelatih yang pernah dilakukan oleh Perumda Pasar Argha Nayottama, ini menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan kepada karyawan perumda pasar argha nayottama, pelatihan penggunaan sistem E-Retribusi dan penerapan E- parkir pernah dilakukan selama tiga kali pelatihan guna memberikan informasi dan penggunaan dari sistem tersebut, penggunaan E-retribusi di unit pasar sangatlah penting diterapkan ini mampu membantu meminimlisir kesalahan penghasilan dana operasional pasar unit. Terkait hasil dari pelaksanaan E-Retribusi, ditemukan bahwa hasil pelaksanaan E – retribusi di Perumda Pasar Argha Nayottama belum mencapai target yang diinginkan,

Berdasarkan uraian hasil permasalahan yang dijelaskan dalam konteks dan adanya teori yang mendukung variabel-variabel tersebut, Penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hal tersebut dampak motivasi, penggunaan teknologi informasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. di Perumda Pasar Argha Nayottama.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka terbentuklah masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama?
2. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama?
3. Apakah pelatihan profesi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuannya adalah untuk menguji pengaruh motivasi, penggunaan teknologi, pelatihan dan kinerja yang telah disusun sebelumnya sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama.
2. Mengetahui dampak penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama.
3. Mengetahui dampak pelatihan vokasi terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nyottma.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Perumda Pasar Argha Nayottama yang berlokasi di Pasar Loak Mumbul Lt.II – Jl. Anggrek No. 7 Singaraja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang diwakili oleh angka-angka yang dapat dihitung (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini data yang bersifat kuantitatif meliputi jumlah pegawai dan jawaban kuesioner responden, sehingga hasil penelitian ini berupa data numerik berupa hasil SPSS yang kemudian dianalisis. Analisis mendalam untuk mengetahui arti dari angka-angka tersebut. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Perumda Pasar Argha Nayottama yang berjumlah 84 orang.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang datanya dihasilkan berupa data kuantitatif yang diolah secara statistik, sehingga hasil penyebaran kuesioner ini terlebih dahulu diperiksa dengan uji validitas dan reliabilitas. Kriterianya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Periksa validitasnya. Menurut Priyatno (2014), pengujian validitas adalah pengujian alat data yang digunakan untuk mengetahui seberapa akurat suatu objek mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas akan memverifikasi apakah data survei yang digunakan dalam penelitian valid atau salah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas konstruktif. Validitas struktur dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi produk dan momen Pearson.
2. Uji Reliabilitas. Menurut Priyatno (2014), uji reliabilitas biasanya digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran dengan menggunakan kuesioner. Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas, dimana butir soal yang diuji hanyalah butir soal yang valid. Gunakan nilai batas 0,60 untuk menentukan apakah suatu perangkat dapat diandalkan atau tidak. Menurut Sekaran, reliabilitas di bawah 0,60 kurang baik, 0,70 dapat diterima, dan di atas 0,80 baik.
3. Uji Asumsi Klasik. Menurut Priyatno (2014) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi menunjukkan normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Suatu model regresi linier dapat disebut model yang baik apabila memenuhi beberapa asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.
4. Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Sugiyono (2016), Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang dapat memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan fungsional atau sebab akibat antara dua variabel bebas atau lebih. dengan variabel terikat. Regresi berganda mempunyai variabel terikat yang dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas.
5. Uji Hipotesis (T-Test). Menurut Sugiyono (2016), menyatakan analisis T-test digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial apakah variabel signifikan atau tidak kriteria pengujian dengan analisis t- test. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis yang diajukan adalah  $H_0$  ditolak apabila thitung lebih kecil dari ttabel, artinya: variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.  $H_0$  diterima apabila thitung lebih besar dari ttabel, artinya : variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
6. Uji Kelayakan Model. Pengujian ini dilakukan dengan uji f dan analisis koefisien determinasi. Pengujian konkurensi (Test F) Uji koefisien regresi secara bersamaan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen motivasi, penggunaan teknologi, dan pelatihan khusus mempunyai pengaruh yang

signifikan secara keseluruhan dengan variabel dependen terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Analisis koefisien determinasi Menurut Sugiyono (2016), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada hakikatnya mengukur seberapa baik suatu model dapat menjelaskan varians variabel independen. Nilai koefisien determinasi bervariasi dari 0 hingga 1. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,215 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,215 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* memiliki nilai sebesar 0,146 dimana nilai ini lebih besar dari 3 % (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal. Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai *VIF* dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat *multikolinieritas*. Hasil pengujian heteroskedastisitas, berdasarkan grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heteroskedastisitas*.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait dengan variabel yang diteliti dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7,379	0,778	
Motivasi	0,340	0,104	0,474
Penggunaan Teknologi Informasi	0,164	0,029	0,284
Pelatihan Kerja	0,206	0,094	0,316

Sumber: Hasil Olah SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda berikut:

$$KK = 7,379 + 0,340 + 0,164 + 0,206.$$

$$KK = 7,379 + 0,340 (\text{Motivasi}) + 0,164 (\text{Penggunaan Teknologi Informasi}) + 0,206 (\text{Pelatihan Kerja}).$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan diatas sebagai berikut:

- Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk kinerja karyawan adalah sebesar 7,379, ini berarti bahwa apabila motivasi, penggunaan teknologi informasi, pelatihan kerja bersifat konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 7,379.
- Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Motivasi sebesar 0,340 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,340.
- Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel penggunaan teknologi informasi sebesar 0,164 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan penggunaan teknologi informasi sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,164.
- Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel pelatihan kerja sebesar 0,206 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan pelatihan kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,206.

## Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujianya:

**Tabel 5.7. Hasil Uji T-Test**

Model	T Hitung	Sig.
1 (Constant)	9,481	0,000
Motivasi	3,268	0,002
Penggunaan Teknologi Informasi	5,638	0,000
Pelatihan kerja	2,194	0,031

Sumber: Hasil Olah SPSS 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 3,268, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel penggunaan teknologi informasi adalah sebesar 5,638, besarnya nilai t-hitung untuk variabel pelatihan kerja adalah sebesar 2,194. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kesalahan) = 5 % dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) =  $n - k = 84$  sehingga besarnya t-tabel = t (a.df) yang dicari adalah (5%,84) adalah 1,633 (Sugiyono,2016). Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah:

Ho ditolak apabila t-hitung < t-tabel (*Non Significant*)

Ho diterima apabila t-hitung > t-tabel (*Significant*)

Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung > t-tabel (3,268 > 1,633) dengan nilai probability ( $\alpha=5\%$ ) = 0,002 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. (diterima). Selanjutnya nilai t-hitung > t-tabel (5,638 > 1,633) dengan nilai probability ( $\alpha=5\%$ ) = 0,000 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng (diterima). Nilai t-hitung > t-tabel (2,194 > 1,633) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,031 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng (diterima).

## Hasil Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil perhitungan didapat F-hitung > F-tabel, (117,991 > 3,11), ini menandakan bahwa variabel motivasi, penggunaan teknologi informasi dan pelatihan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050. Sedangkan analisis koefisien determinasi, dapat dijelaskan besarnya nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* yaitu sebesar 81,6%. Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu sebesar 40,6%, pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 14,6%, nilai koefisien determinasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu sebesar 26,6%.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng yaitu 0,340 satuan atau 40,6%. Dengan hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa angka t hitung > t tabel (3,268 > 1,633). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. karena mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau 0,002. Pemberian motivasi yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, dijadikan sebagai motivator bagi pegawai tersebut ketika diamanahkan tugas tersebut, yang secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerjanya, hal ini sesuai dengan pandangan (Winardi, 2010) menegaskan adanya hubungan antara pekerjaan motivasi dan kinerja, yaitu karyawan akan bersedia melakukan upaya lebih jika mereka yakin upaya tersebut akan membuahkan hasil, mengevaluasi kinerja yang baik dan menawarkan penghargaan, kenaikan gaji, dan promosi yang lebih baik. semua ini akan membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya (Ibrahim dkk, 2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang terjadi di Perumda Pasar Argha Nayottama, dapat dilihat dari kondisi karyawan yang saling mendukung terhadap rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu adanya pengarahan dan Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan kepada bawahannya dapat meningkatkan semangat dan antusias para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga semakin tinggi motivasi karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sebesar 0,164 satuan atau sebesar 14,6% dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $5,638 > 1,633$ ), ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , ini menandakan bahwa penggunaan teknologi informasi yang ada pada karyawan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sangat mempengaruhi kinerjanya. Disini dapat dijelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, dimana Arifin dan Pratolo (2012) menyatakan bahwa Untuk mencapai tujuan penerapan teknologi informasi, ada tiga aspek yang harus dicapai, yaitu teknologi informasi secara langsung maupun tidak langsung harus mempengaruhi terciptanya produk dan layanan yang lebih baik dari sebelumnya guna meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumo (2017) yang menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan teknologi dalam aktivitas sehari-hari pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama selaras dengan tugas dan tugas yang ada, serta memperlancar pelaksanaan pekerjaan yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng mempunyai nilai regresi sebesar 0,206 satuan atau 26,6% dan signifikan terhadap efisiensi produktivitas pegawai. karena mempunyai tingkat signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,031 yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sangat baik, karena melalui pelatihan pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat (Akuntanika dkk., 2020), pelatihan mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kinerja (kualitas) sumber daya manusia baik dari segi keterampilan dan kompetensi. Hubungan antara pelatihan karyawan dan prestasi kerja sangatlah erat. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai sebelum melakukan pelatihan. Setelah penilaian selesai, pelatihan karyawan dapat dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Di Perumda Pasar Argha Nyottama, pelatihan disesuaikan dengan jabatan atau bidang kegiatan pegawai sehingga dapat menguasai pekerjaannya dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.
2. Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Pimpinan harus berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, penggunaan teknologi informasi dan pelatihan profesional.
2. Penekanan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng telah direncanakan secara matang sejak awal berdirinya.
3. Penelitian ini telah menganalisis pengaruh motivasi, penggunaan teknologi informasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, maka penulis menyarankan agar merinci unsur-unsur yang berbeda dengan kelompok sasaran yang berbeda.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Pekanbaru : Zanafa Publishing  
Adnyana, I Putu Agus & Jaya, I Kadek Romita K. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Teknik (Yantek) di ULP Singaraja*. ARTHA SATYA DHARMA, 15(2), 43-48

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*. *Agora*, 5 (1), 2–8.
- Akuntanika, J., Akuntansi, J., Sriwijaya, P. N., Manajemen, P. S., Terbuka, U., Belakang, L., & Basri, M. (2020). *ANALISIS PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI Sulaiman1*, *Asanudin* 2.6 (1), 13–14.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). *Pengaruh Disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kausal pada perusahaan asuransi PT. A. J Sequislife Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10 (1), 10–22.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta Gava Media
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat (284)
- Darmawan, A.S., Hamid, D., & Mukzam, M.D. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8 (1), 3.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Elnaga, A., dan Amen Imran. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management* Vol.5, No.4, 2013
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, JL, Jhon MI, James HD Jr, Robert K 2012, *Organizations Behavior Structure Processes*, Mc Graw-Hill Education, Singapore.
- Hariyani, D.S dan Sudrajat, M.A. (2017). "Analisis Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintahan Desa Terhadap Penggunaan Teknologi Accounting Information System Pada Desa-Desa di Kabupaten Madiun". *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 5 No. 2, Oktober 2019.
- Halim, & Andreani, F. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera*. *Jurnal Komunikasi*, 5 (1), 1–8.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBIUNSRAT)*, 7 (1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indra, Marjaya. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pngawai*. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister manajemen* vol. 2, No1 Maret 2019, 129-147
- Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal of Business and Management*. 10 (3). 271-278.
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Ningsih, Luh Kartika & Idayani, I Gusti A. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan karakteristik Individu di Hotel Aneka Lovina Villas & Spa*. *ARTHA SATYA DHARMA*, 7(1), 67-79
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. BPR Indra Candra Di Singaraja)*. *ARTHA SATYA DHARMA*, 12(1), 01-11
- Priyanto, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis CV*. Andi Offset Yogyakarta
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*,
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutisna, I. (2020). *Statistika Penelitian : Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1 (1), 1–15.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana. SPSS. Semarang : B – PUNDIP
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sabihaini. S., Pratomo, A. H., Rustamaji, H. C., & Sudaryatie, S. (2019). *Technology Acceptance Model In Ship Navigation Of Yogyakarta's Traditional Fishermen*. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 10 (08), 333-344
- Winardi. (2010). *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*, Edisi Kesatu. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.