

Dampak Perkembangan Teknologi Informasi, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap Prestasi Karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta

Employees' Performance and Its Determinants

75

Khoirul Romadhoni, Jajuk Herawati

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

E-mail: koirulromadhoni750@gmail.com, jajukherawati@ustjogja.ac.id

Submitted:
JANUARI 2021

Accepted:
MARET 2021

ABSTRACT

The research titled Impact of Information Technology Development, Experience, and Capability on Employee Achievement of The Department of Agriculture and Food Security has the aim to prove that employee achievement is influenced by several factors such as those contained in this research, namely the development of information technology, experience, and ability. And also other factors that were not included in this study. Of the 102 employees who were respondents to this study, the four hypotheses of this study were accepted. From simple regression testing, it was concluded that partial development of information technology, experience, and ability has a positive and significant influence on the achievements of employees in the Department of Agriculture and Food Security of the Special Region of Yogyakarta. ANOVA testing also produced findings that simultaneously or jointly the development of information technology, experience, and ability to influence the achievements of employees in the Department of Agriculture and Food Security of the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: *information technology, work experience, work capability, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Dampak Perkembangan Teknologi Informasi, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap Prestasi Karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan ini memiliki tujuan untuk membuktikan bahwa prestasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya saja yang terdapat dalam penelitian ini yaitu perkembangan teknologi informasi, pengalaman, dan kemampuan. Dan juga faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari 102 karyawan yang dijadikan responden untuk penelitian ini menghasilkan temuan bahwa keempat hipotesis penelitian ini diterima. Dari pengujian regresi sederhana disimpulkan bahwa secara parsial perkembangan teknologi informasi, pengalaman, dan kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengujian ANOVA juga menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama perkembangan teknologi informasi, pengalaman, dan kemampuan mempengaruhi prestasi karyawan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci : teknologi informasi, pengalaman, kemampuan, prestasi karyawan.

PENDAHULUAN

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah instansi bentukan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menggabungkan 3 instansi, yaitu: Dinas Pertanian, Badan Ketahanan Pangan dan

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 9 No. 1, 2021
pp. 75-86
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X

Penyuluhan–Penyuluhan, Bidang Perkebunan Dinas Kehutanan dan Perkebunan. Pembangunan dan ketahanan pangan sendiri merupakan misi pertama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Sektor pemerintahan memiliki peran yang penting untuk mendorong keberhasilan pembangunan. Dengan beban tersebut Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dituntut untuk memiliki prestasi yang baik, prestasi karyawan yang baik dapat didorong dengan penggunaan teknologi informasi dengan tepat guna, pengalaman serta kemampuan.

Teknologi informasi dalam sektor pemerintahan penting kegunaannya sebagai pengetahuan, metode, dan teknologi untuk pengolahan dan penyebaran informasi sehingga akan memberikan kemudahan masalah-masalah organisasi seperti penggudangan, analisa dan pendistribusian informasi. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi lebih efisien yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja. Selain perkembangan teknologi informasi, pengalaman kerja juga menjadi variabel penentu prestasi karyawan. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan, pengetahuan, dan ketrampilan karyawan terhadap pekerjaan, media pekerjaan, rekan kerja, serta lingkungan kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan target organisasi.

Variabel penentu prestasi karyawan yang tidak kalah penting selanjutnya adalah kemampuan. Kemampuan sendiri merupakan kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan meningkatkan produktivitasnya. Prestasi kerja digunakan untuk penentu pengambilan keputusan bagi karyawan yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan lanjutan, recruitment, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem ibalan, dan sebagainya.

Teknologi informasi merupakan pengetahuan, metode, dan teknologi yang dapat digunakan untuk mengolah informasi (Danielson, 1990 dalam Fajri, 2011). Teknologi informasi yang digunakan di dalam suatu pemerintahan (*e-government*) dapat menjadi penghubung antara keperluan penduduk, keperluan bisnis, dan lainnya (Wawan, 2002). Dengan digunakannya teknologi informasi dalam lingkungan pemerintah, diharapkan membawa beberapa manfaat sebagai berikut: 1) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat selama 24 jam tanpa menunggu jam buka kantor namun informasi dapat diakses dimanapun dan kapanpun. 2) Meningkatkan hubungan pemerintah, pelaku bisnis, serta masyarakat umum sehingga menghilangkan rasa saling curiga. 3) Informasi yang diperoleh oleh masyarakat dapat menciptakan masyarakat yang mampu menentukan pilihan.

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan mengenai metode suatu pekerjaan (Manulang, 1984: 84 dalam Utama, Hamid, & Mayowan, 2016). Pengalaman kerja dapat pula diartikan sebagai suatu ukuran mengenai lama waktu dan masa kerja karyawan untuk memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya (Foster, 2001: 40 dalam Rahmiati, 2018). Sedangkan pengalaman menurut Zainullah dkk, 2013 dalam (Sumadewi & Suwandana, 2017) merupakan proses yang digunakan untuk pendisiplinan perilaku yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal atau non formal dengan tujuan menciptakan kinerja yang lebih baik.

Kemampuan merupakan kapabilitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sule dan Saefullah, 2015 dalam Wijayanto & Suhendar, 2016). Kemampuan menurut Robbins, 1996 yang dimuat ulang dalam Muhammad (2019) adalah bagaimana seseorang memiliki kapabilitas untuk menyelesaikan segala macam tugas atau pekerjaannya. Kemampuan menurut pendapat lain yaitu

keadaan di mana seorang karyawan siap menghadapi berbagai kemungkinan situasi dan resiko dalam pekerjaannya yang kemungkinan akan muncul (Amini, 2014 dalam Wijayanto & Suhendar, 2016). Kemampuan karyawan dapat ditentukan melalui tinggi rendahnya pendidikan dan pengalaman, karena melalui kedua hal tersebut pengetahuan dan ketrampilan dapat dibentuk. Selain kedua hal tersebut pengalaman dan kemampuan dapat dilihat dari pelatihan.

Prestasi kerja menurut Rivai (2009) yang termuat ulang dalam Rahmiati (2018) adalah proses untuk pelaksanaan evaluasi terhadap baik dan buruknya pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan membandingkannya dengan standar yang ada dalam organisasi. Prestasi menurut Mangkunegara (2005) dalam Muhammad (2019) merupakan hasil pekerjaan karyawan yang telah sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Hasil dari penilaian prestasi kerja penting bagi organisasi, karena dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai identifikasi untuk kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, *recruitment* dan seleksi, promosi, sistem imbalan dan lain sebagainya.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah perkembangan teknologi informasi berpengaruh pada prestasi karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengalaman berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah kemampuan berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh perkembangan teknologi informasi, pengalaman, dan kemampuan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- e. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan instrumen pengumpulan data bersifat kuantitatif statistik. Tujuan dari instrumen ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan tiga variabel *independen*, yaitu; perkembangan teknologi informasi (X1), pengalaman kerja (X2), kemampuan bekerja (X3) dan satu variabel *dependent*, yaitu: prestasi karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 136 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin dengan memperhatikan 136 populasi dan nilai presisi 0,05 maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{136}{1+136 (0,05)^2} \quad n = 102 \text{ (dibulatkan).}$$

Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 102 responden. Kuesioner disusun dengan lima skala penilaian yaitu menggunakan skala *likert*.

Penelitian Terdahulu

R & Kaur (2016) telah melaksanakan penelitian dengan judul *the impact of information thecnology on job related factors like health and safety, job satisfaction, performance, productivity and work life balance*. Data yang dikumpulkan dari 100

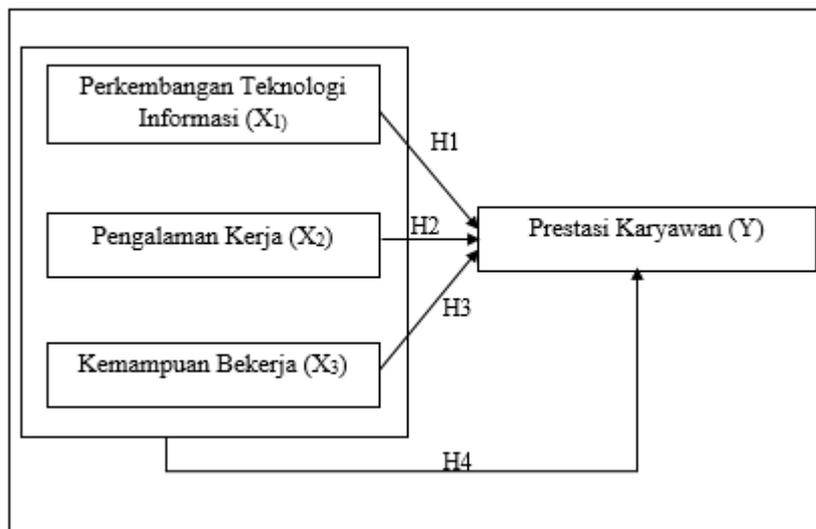
karyawan Barco dan CMC Ltd dengan metode *Convenience* sampling. Memperoleh hasil bahwa Kinerja adalah faktor yang paling terpengaruh oleh pengenalan teknologi baru, diikuti oleh Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan, Produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Analisis faktor mengubahnya menjadi tiga komponen dimana komponen 1 lebih berkontribusi terhadap dampak teknologi. Ali-Hassan, Nevo, & Wade (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *linking dimensions of social media use to job performance: the role of sosial capital*. Penelitian yang dilakukan dengan survei skala besar dalam perusahaan Teknologi Informasi multinasional ini membuktikan bahwa secara sosial dan kognitif penggunaan teknologi terbukti memiliki pengaruh positif yang tidak langsung pada kinerja dan inovatif karyawan.

A. Utama, Hamid, & Mayowan (2016) telah melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang bersubjek pada karyawan bagian produksi di CV. Megah Sejahtera ini menggunakan metode *explanatory reserch* dengan pendekatan kuantitatif, dan sampel sebanyak 82 orang. Hasilnya secara parsial pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian lainnya pernah dilakukan oleh Rofi (2012) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi. Pada penelitian ini menggunakan sampel 54 orang dari total populasi 247 orang. Hasilnya pengalaman kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dengan prestasi kerja. Ardianto (2020) dengan penelitian yang berjudul *The Effect Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control* dengan sampel sebanyak 40 orang. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Hamid & Mukzam (2017) telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh pelatihan dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dengan subjek PT. PLN (Persero) Malang ini memiliki hasil bahwa pelatihan dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian lain yang pernah dilakukan oleh Wijayanto & Suhendar (2016) dengan judul pengaruh kemampuan dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja memiliki hasil bahwa kemampuan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Hafeez & Akbar (2015) dengan penelitiannya yang berjudul *impact of training on employees performance* memiliki hasil akhir bahwa semakin banyak pelatihan yang dilakukan karyawan yang akan meningkatkan kemampuannya maka prestasinya juga akan meningkat.

Ariani (2019) telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh kecanggihan teknologi informasi, kemampuan teknik pemakai, dukungan manajemen, dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Penelitian dengan bersumber dari data primer 35 karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 21. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa kecanggihan teknologi informasi, kemampuan, teknik pemakai, dukungan manajemen, dan pengalaman kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Wahe, Sumayku, & Tatimu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul analisis kinerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja mengatakan bahwa hasil kinerja dari karyawan yang baik menunjukkan prestasi kerja yang baik pula.

Penelitian ini memiliki kerangka pemikiran sebagaimana ditampilkan pada gambar 1:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran di atas peneliti dalam penelitian ini membentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Perkembangan teknologi informasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
3. Kemampuan bekerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
4. Perkembangan teknologi informasi, pengalaman kerja, dan kemampuan bekerja bersama-sama mempengaruhi prestasi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	37,3	37,3
	Perempuan	64	62,7	100,0
Total		102	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 64 orang atau 62,7% dan diikuti oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 38 orag atau 37,3%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	12	12,7	12,7
	26-30 tahun	21	20,6	33,3
	31-35 tahun	21	20,6	53,9
	Diatas 35 tahun	47	46,1	100,0
	Total	102	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa penelitian ini didominasi oleh responden pada kelompok usia diatas 35 tahun sebanyak 47 orang atau 46,1%, kemudian diikuti oleh responden dengan kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 21 orang atau 20,6 dan kelompok usia 31-35 tahun sebanyak 21 orang atau 20,6% dan kelompok usia yang paling sedikit adalah kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 12 orang atau 12,7%.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid SD	10	9,8	9,8
SMP	2	2,0	11,8
SMA	33	32,4	44,1
Diploma	16	15,7	59,8
Strata 1	41	40,2	100,0
Total	102	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi pada penelitian ini adalah Strata 1 sebanyak 41 orang atau 40,2% diikuti oleh tingkat SMA sebanyak 33 orang atau 32,4%, kemudian tingkat Diploma sebanyak 16 orang atau 15,7%, tingkat SD sebanyak 10 orang atau 9,8%, dan yang paling sedikit adalah tingkat SMP sebanyak 2 orang atau 2,0%.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	10	9,8	9,8
6-10 tahun	28	27,5	37,3
11-15 tahun	27	26,5	63,7
Diatas 15 tahun	37	36,3	100,0
Total	102	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa kelompok responden dengan lama bekerja paling banyak adalah diatas 15 tahun dengan jumlah 37 orang atau 36,3%, kelompok responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 27 orang atau 26,5%, dan kelompok responden lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan memiliki masa kerja yang artinya pengalaman dalam bekerja juga tinggi. Kemudian untuk kelompok responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang atau 9,8%.

Uji Kualitas Data

Tabel 5 menunjukkan bahwa 24 butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari nilai r hitung $>$ r tabel (0,195) yang berarti seluruh item pada variabel perkembangan teknologi informasi, pengalaman kerja, kemampuan bekerja, dan prestasi karyawan adalah valid untuk digunakan dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 6 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan kesimpulan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6 yang artinya dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya semua item pada masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Perkembangan Teknologi Informasi (X1)	X1.1	0,529	0,195	0,000	Valid
	X1.2	0,516	0,195	0,000	Valid
	X1.3	0,483	0,195	0,000	Valid
	X1.4	0,589	0,195	0,000	Valid
	X1.5	0,581	0,195	0,000	Valid
	X1.6	0,411	0,195	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,402	0,195	0,000	Valid
	X2.2	0,478	0,195	0,000	Valid
	X2.3	0,539	0,195	0,000	Valid
	X2.4	0,297	0,195	0,000	Valid
	X2.5	0,374	0,195	0,000	Valid
	X2.6	0,375	0,195	0,000	Valid
Kemampuan Bekerja (X3)	X3.1	0,463	0,195	0,000	Valid
	X3.2	0,618	0,195	0,000	Valid
	X3.3	0,565	0,195	0,000	Valid
	X3.4	0,527	0,195	0,000	Valid
	X3.5	0,621	0,195	0,000	Valid
	X3.6	0,377	0,195	0,000	Valid
Prestasi Karyawan (Y)	Y1	0,459	0,195	0,000	Valid
	Y2	0,502	0,195	0,000	Valid
	Y3	0,516	0,195	0,000	Valid
	Y4	0,597	0,195	0,000	Valid
	Y5	0,547	0,195	0,000	Valid
	Y6	0,444	0,195	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Item	Nilai Kritis	Keterangan
Perkembangan Teknologi Informasi	0.687	0.6	Reliabel
Pengalaman	0.659	0.6	Reliabel
Kemampuan	0.701	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja	0.691	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	102	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19588235
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,065
	Negative	-,110
Test Statistic	,110	
Exact Sig. (2-tailed)	,155	
Point Probability	,000	

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dari hasil pengujian normalitas dapat dilihat jika nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar $0,155 > 0,05$. Ini berarti untuk model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Perkembangan Teknologi Informasi	0.987	1.013	Tidak ada Multikolinearitas
Pengalaman	0.983	1.017	Tidak ada Multikolinearitas
Kemampuan	0.994	1.006	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua model regresi perkembangan teknologi informasi terhadap prestasi karyawan memiliki nilai *tolerance* $0,987 > 0,1$ atau sama dengan nilai VIF $1,013 < 10$, pengalaman terhadap prestasi karyawan dengan nilai *tolerance* $0,983 > 0,1$ atau sama dengan nilai VIF $1,017 < 10$, dan kemampuan terhadap prestasi karyawan dengan nilai *tolerance* $0,994 > 0,1$ atau sama dengan nilai VIF $1,006 < 10$. Ini berarti model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,171	,864
Teknologi Informasi	,221	,826
Pengalaman Kerja	-,454	,651
Kemampuan	1,592	,115

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini memperoleh nilai Sig. pada seluruh variabelnya yang lebih besar dibandingkan dengan $0,05$. Artinya dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis regresi.

Uji Regresi

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,842	,530		5,364	,000
Perkembangan_Teknologi_Informasi (X1)	,878	,024	,965	36,679	,000

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Tabel 10 menunjukkan hasil pengujian regresi sederhana perkembangan teknologi informasi terhadap prestasi karyawan. Hasil dari pengujian menunjukkan besarnya nilai t hitung $36,679$ lebih besar dibandingkan nilai t tabel $1,98$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Artinya variabel perkembangan teknologi informasi dan prestasi kerja dari hasil pengujian regresi ini memiliki hubungan positif dan signifikan.

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,912	2,319		6,432	,000
Pengalaman_Kerja	,323	,103	,300	3,150	,002

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat jika nilai t hitung pengujian variabel pengalaman kerja dan prestasi karyawan menghasilkan nilai sebesar 3,150 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,98 dengan nilai Sig. 0,002 < 0,05. Artinya berdasarkan pengujian regresi sederhana pengalaman kerja ini memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Sederhana 3 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	16,639	1,837		
Kemampuan_Bekerja	,247	,081	,291	3,039	,003

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat jika pengujian variabel kemampuan bekerja dan prestasi karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,039 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,98 dengan nilai Sig. 0,003 < 0,05. Artinya berdasarkan pengujian regresi sederhana kemampuan bekerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Tabel 13 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,334	3	102,445	441,141	,000
	Residual	22,745	98	,232		
	Total	330,078	101			

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari hasil uji ANOVA atau uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 441,141 > F tabel (2,46) dengan nilai Sig. Sebesar 0,000 < 0,05. Artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi karyawan atau dapat dikatakan variabel perkembangan teknologi informasi, pengalaman kerja, dan kemampuan bekerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi karyawan secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955	,931	,929	,482

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari hasil uji koefisien determinasi perkembangan teknologi informasi, pengalaman kerja, dan kemampuan bekerja terhadap prestasi karyawan menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,929. Hal ini berarti variasi perubahan prestasi karyawan dapat dijelaskan sebesar 92,9% oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya (100% - 92,9%) = 7,1% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis penelitian ini.

Variabel Dominan

Tabel 15 Hasil Perhitungan Beta Standarized

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,459	,807	
Perkembangan_Teknologi_Informasi	,871	,026	,958
Pengalaman_Kerja	,015	,030	,014
Kemampuan_Bekerja	,008	,024	,009

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Variabel paling dominan dapat dilihat melalui besarnya nilai beta (β). Berdasarkan tabel 15 dalam penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi karyawan adalah variabel perkembangan teknologi informasi dengan nilai beta (β) sebesar 0,958. Variabel berpengaruh selanjutnya adalah variabel pengalaman dengan nilai koefisien beta sebesar 0,014, dan yang terakhir adalah variabel kemampuan dengan nilai 0,009.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian penelitian mengenai “Dampak Perkembangan Teknologi Informasi, Pengalaman, dan Kemampuan terhadap Prestasi Karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta” diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi sederhana perkembangan teknologi informasi terhadap pengalaman karyawan memperoleh hasil t hitung $36,679 > t$ tabel $1,98$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti perkembangan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Nilai koefisien yang positif menandakan bahwa semakin meningkat teknologi informasi yang digunakan maka prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa juga akan semakin meningkat. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang pernah dilakukan Wijaya (2016) yang menyatakan bahwa perkembangan dalam teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi. Penelitian lainnya yang sejalan dengan hal ini adalah penelitian dari R & T (2016) dan Ali-Hassan et al. (2015) yang hasilnya menyatakan bahwa penggunaan teknologi secara tidak langsung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja rutin dan inovasi karyawan yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan hasil uji regresi dengan t hitung $> t$ tabel atau $(3,150 > 1,98)$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan prestasi karyawan, maka semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin meningkatkan prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2012) dengan hasil pengalaman berpengaruh terhadap prestasi. Penelitian lain yang sejalan juga dilakukan oleh Ardianto (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan. Kinerja yang meningkat akan mendorong prestasi karyawan juga meningkat (Wahe et al., 2019).
3. Hasil pengujian kemampuan bekerja terhadap prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,039 > 1,98)$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan bekerja dengan prestasi karyawan, dengan demikian semakin tinggi kemampuan karyawan dalam bekerja maka prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta juga semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Wijayanto & Suhendar (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan dan prestasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif. Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian dari Hafeez & Akbar (2015) yang menyatakan bahwa kemampuan yang meningkat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

4. Hasil pengujian variabel perkembangan teknologi informasi, pengalaman kerja, dan kemampuan bekerja terhadap prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel *independent* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Pernyataan ini berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan hasil F hitung 441,141 > F tabel 2,46 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil dari penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Ariani (2019) yang menyatakan bahwa kecanggihan teknologi informasi, kemampuan teknik pemakai, dukungan manajemen, dan pengalaman kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan mendorong peningkatan prestasi karyawan (Wahe et al., 2019).
5. Variabel paling dominan dapat dilihat pada tabel 15 yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang paling berpengaruh terhadap prestasi karyawan adalah perkembangan teknologi informasi. Variabel yang paling berpengaruh selanjutnya diikuti oleh pengalaman dan yang terakhir adalah variabel kemampuan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai “Dampak Perkembangan Teknologi Informasi, Pengalaman, Kemampuan terhadap Prestasi Karyawan”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel perkembangan teknologi informasi terhadap prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman terhadap variabel prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel kemampuan terhadap variabel prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel perkembangan teknologi informasi, pengalaman, dan kemampuan terhadap variabel prestasi karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Variabel paling dominan terhadap prestasi karyawan dari hasil penelitian ini adalah variabel perkembangan teknologi informasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terfokus pada variabel perkembangan teknologi informasi, pengalaman kerja, dan kemampuan bekerja dalam mempengaruhi prestasi karyawan sehingga kesimpulan yang diperoleh tidak secara general. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang lebih luas dengan menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *Journal of Strategic Information Systems*. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001>
- [2] Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience

- on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116.
- [3] Ariani, N. (2019). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja*.
- [4] FAJRI, M. D. (2011). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan Perencana Di Surakarta*.
- [5] Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). "Impact of Training on Employees Performance" (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49.
- [6] Hamid, J. S. D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(1), 147–152.
- [7] Utama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 13–22.
- [8] Utama, Adhyasaka, Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 13–22.
- [9] Muhammad, Fahmi. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara*. 53(9), 1689–1699.
- [10] R, R., & T, K. (2016). The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety, Job Satisfaction, Performance, Productivity and Work Life Balance. *Journal of Business & Financial Affairs*, 05(01). <https://doi.org/10.4172/2167-0234.1000171>
- [11] Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21. Retrieved from <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/33>
- [12] Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bagian III*. Bandung: Alfabeta. Cv.
- [13] Sumadewi, N. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4070–4098.
- [14] Wahe, W. S., Sumayku, S. M., & Tatimu, V. T. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di PT Tunas Dwipa Matra Motor Honda Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 96.
- [15] Wawan, W. (2002). *Perkembangan Teknologi Informasi di Indonesia*. 243(5), 224–228. <https://doi.org/10.1007/BF02191578>
- [16] Wijaya, A. L. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *Journal of Accounting and Business Education*, 1(2). <https://doi.org/10.26675/jabe.v1i2.6016>
- [17] Wijayanto, H., & Suhendar. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, 2(2), 50–64.