

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDY PADA KANTOR PUSAT BANK SULUTGO)**

*THE INFLUENCE OF INFORMATION THECNOLOGY, WORK ENVIRONMENT, AND
COMPETENCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY.
(CASE STUDY ON CENTRAL OFFICE OF BANK SULUTGO)*

Oleh:
Axchel Tumiwa¹
Bernhard Tewal²
Indrie D. Palandeng³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

axcheltumiwa19@gmail.com¹

tewalb@yahoo.com²

indriedebbie76@gmail.com³

Abstrak: Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi perusahaan adalah produktivitas karyawan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo. Populasi dalam penelitian ini adalah 252. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 72 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan disarankan kepada pihak kantor pusat PT. Bank SulutGo untuk lebih memperhatikan variabel-variabel di penelitian ini yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Kata Kunci: *teknologi informasi, lingkungan kerja, kompetensi, produktivitas karyawan.*

Abstrack : *One of the factors that influence the success rate of a company organization is employee productivity. Efforts to improve employee productivity, among them is to pay attention to infomation thecnology, work environment, and competence. This study aims to determine the effect of infomation thecnology, work environment, and competence there are simultaneously and partially on the employees productivity at Central Office of Bank SulutGo. Population in this study is 252. Sample in this study amounted to 72 respondent using the Slovin formula. The method used in this research is using multiple linear regression analysis, f test, and t test. The results showed that simultaneously infomation thecnology, work environment, and competence have a significant positive effect on employee performance, partially information thecnology is not have significant effect on employee productivity, work enviroentment have a significant effect on employee productivity, and competence have a significant effect on employee productivity. To increase employee productivity suggested to the head office of PT. Bank SulutGo to pay more attention the variables on this study that have significant effect for the employee productivity.*

Keywords : *infomation thecnology, work environment, and competence, employees productivity*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012 : 10)

Karyawan diuntut untuk memperlihatkan produktivitas yang baik dan produktif. Seorang karyawan yang memiliki produktivitas yang baik dan produktif dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki.

Bank SulutGo merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang perbankan dalam fungsinya untuk menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk kredit, faktor utama dari bisnis ini adalah pelayanan. Selain itu pihak perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan seperti kebutuhan teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi serta hal-hal apa yang dapat mendorong produktivitas kerja dari karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh:

1. Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bank SulutGo.
2. Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bank SulutGo.
3. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bank SulutGo.
4. Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bank SulutGo.

TINJAUAN PUSTAKA**Teknologi Informasi**

Teknologi berasal dari bahasa Yunani yaitu, tekne yang berarti pekerjaan dan logos, berarti suatu peralatan, prosedur dan metode pada berbagai cabang industry. Williams dan Sawyer (2003 : 2) TI adalah teknologi yang menggabungkan Komputer dengan jalur komunikasi yang berkecepatan tinggi yang dapat membawa data, suara dan video. Lucas dalam Hartono (2013: 15) Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik.

Lingkungan Kerja

Sastrohadiwiryo (2005: 177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Definisi lingkungan kerja menurut Thyssen (2005 : 58) arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Kompetensi

Kompetensi menurut *Spencer and Spencer* dalam Palan (2007 : 6) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008: 156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

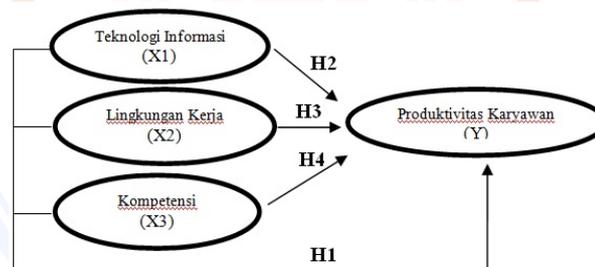
Penelitian Terdahulu

Mirriam N. Mutuku dan Wycliffe Misuko Nyaribo (2015) melakukan penelitian dengan judul *Effect of Information Technology on Employee Productivity in Selected Banks in Kenya*. Tujuan penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui pengaruh teknologi terhadap produktivitas karyawan di beberapa bank terpilih di Kenya. Populasi dari penelitian ini adalah 540 karyawan dan sebagai sampel dari penelitian ini dan terdapat 150 karyawan yang menjadi responden. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data yang diperoleh dengan menggunakan questioner kemudian dianalisa menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa Teknologi Informasi (IT) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan di Kenya.

Dewi Comala Sari (2015) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Senioritas terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. Bertujuan ingin menelaah lebih jauh peranan lingkungan kerja dan senioritas pada produktivitas kerja. Data yang digunakan adalah ada primer dimana jumlah populasi adalah 40 orang dosen Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dimana data diolah dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Hari Mulyadi (2010) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berada dalam kategori sedang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Galamedia dengan sampel 197 responden. Metode penelitian menggunakan kuesioner dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2017

Hipotesis

- H1. Diduga secara simultan Teknologi Informasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo.
- H2. Diduga Teknologi Informasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo.
- H3. Diduga Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo.
- H4. Diduga Kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo.

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu suatu data yang dinyatakan dengan menggunakan satuan angka (Sugiyanto, 2004:8). Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data ini mengenai teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kompetensi yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Tempat dan waktu

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dalam menyelesaikan penelitian ini diperoleh dalam pembagian kuesioner pada Bank SulutGo yang beralamat Jl. Dr. Sam Ratulangi no 09, Sulawesi Utara. Periode waktu penelitian kurang lebih selama tiga bulan (Mei – Juli 2017).

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjelasan para ahli diatas, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank SulutGo sebanyak 252 karyawan.

Arikunto (2010:174) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

$$n = 252 / (1 + 252 \times 0,10 \times 0,10)$$

N = Jumlah populasi

$$n = 252 / 3,52 = 71,5909$$

e = Toleransi kesalahan (10%)

$$n = 72$$

Dengan menggunakan rumus di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 karyawan PT. Bank SulutGO.

Teknik Pengumpulan data

Sumber pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data sekunder yang diperoleh dari dokumen, buku-buku, penelitian terdahulu dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang diambil dari internet.
2. Data primer yang diperoleh langsung dari responden dalam hal ini karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo melalui angket,

Metode Analisis**Uji Kualitas Data****Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen pertanyaan valid atau tidak valid dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total Y, menurut Sugiyono (2013: 455) bila korelasi positif dan besarnya 0,30 (r kritis) maka pertanyaan tersebut dikatakan valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reability melalui metode *Cronbach Alpha* dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alfa sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono 2013: 456).

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2012 : 105).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012 : 160).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012 : 105).

Uji Analisis Data**Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bank SulutGo. Rumus analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,043 + 0,128X_1 + 0,473X_2 + 0,388X_3$$

Keterangan:

Y= Produktivitas Karyawan

d3=Koefisien regresi X3 terhadap Y

a = Konstanta

x_1 =Variabel independen teknologi informasi

b1= Koefisien regresi X1 terhadap Y

x_2 =Variabel independen lingkungan kerja

c2=Koefisien regresi X2 terhadap Y

x_3 =Variabel independen produktivitas karyawan

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. (Sarwono 2009: 59)

Kriteria penilaian :

0 = Tidak ada korelasi antar variabel

0,5 – 0,75 = Korelasi kuat

>0 – 0,25 = Korelasi sangat lemah

0,75 – 0,99 = Korelasi sangat kuat

0,25 – 0,5 = Korelasi cukup

1 = Korelasi sempurna

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012 : 97).

Pengujian Hipotesis**Uji t Secara Parsial**

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5%.

Uji F Secara Simultan

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima berarti secara bersama-sama X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Teknologi Informasi (X1)	X1.1	0,773	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,673	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,828	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,769	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,494	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,653	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,786	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,734	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,765	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,630	0.2319	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,786	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,776	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,790	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,793	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,796	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,795	0.2319	0,000	0,05	Valid
Kompetensi (Y)	X3.1	0,733	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,865	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,850	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,817	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,752	0.2319	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,695	0.2319	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,768	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,774	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,718	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,765	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,724	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,708	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,796	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,762	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,790	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,830	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.11	0,850	0.2319	0,000	0,05	Valid
	Y.12	0,807	0.2319	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data olahan (2017).

Dari tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena nilai *probability(sig)* semua pernyataan < dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan > dari r tabel 0,344. Berdasarkan olahan data menggunakan *software SPSS version 22*, didapatkan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Teknologi Informasi (X1)	0,770
Lingkungan Kerja (X2)	0,797
Kompetensi (X3)	0,795
Produktivitas Karyawan (Y)	0,775

Sumber : Data olahan (2017).

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

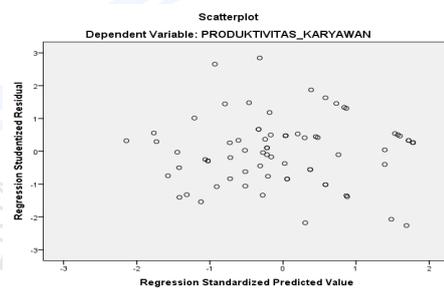
Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Stres Kerja (X1)	1,442	0,694	Non Multikolonearitas
Lingkungan Kerja (X2)	1,325	0,755	Non Multikolonearitas
Kompetensi (X3)	1,257	0,655	Non Multikolonearitas

Sumber: Data Olahan (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk X1 atau teknologi informasi adalah 0,694 dan nilai VIF adalah 1,442. Nilai *tolerance* untuk X2 atau lingkungan kerja adalah 0,755 dan nilai VIF adalah 1,325. Nilai *tolerance* untuk X3 atau kompetensi adalah 0,655 dan nilai VIF adalah 1,257. Dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika hasil *tolerance* > 0,1 atau nilai dari VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

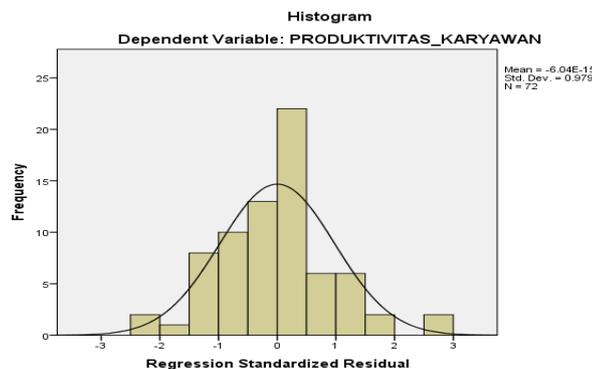


Gambar 2. Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan (2017)

Gambar di atas menunjukkan bahwa semua data menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y. Dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

Uji Normalitas



Gambar 3, Normal P-Plot

Sumber: Data Olahan 2017

Dari grafik di atas terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Uji F****Tabel 4. Hasil uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.199	3	4.400	28.696	.000 ^b
	Residual	10.426	68	.153		
	Total	23.625	71			

Sumber : Data Olahan (2017)

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $F_{hitung} = 28,696$ dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima atau terbukti.

Uji t**Tabel 5. Hasil uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.043	.491		-.088	.930
	TEKNOLOGI_INFORMASI	.128	.122	.102	1.050	.298
	LINGKUNGAN_KERJA	.473	.100	.437	4.712	.000
	KOMPETENSI	.388	.105	.368	3.701	.000

Sumber.: Data Olahan 2017

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. Apabila nilai $t < t_{1-\alpha, (n-2)}$ atau $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- Nilai signifikan Teknologi Informasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,050 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.995, yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Nilai $\beta = 0,128$ menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Teknologi Informasi berpengaruh positif **tidak signifikan** terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo.
- Nilai signifikan Lingkungan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,712 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.995, yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Nilai $\beta = 0,473$ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja **berpengaruh positif** secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo.
- Nilai signifikan Kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,701 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.995, yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Nilai $\beta = 0,388$ positif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Kompetensi **berpengaruh positif** secara signifikan terhadap Produktivitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bank SulutGo. Dari hasil analisis regresi (uji t) pada tabel 4, maka dapat di susun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,043 + 0,128X_1 + 0,473X_2 + 0,388X_3$$

Determinasi dan Korelasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.559	.539	.39156

Sumber : Data Olahan 2017.

Berdasarkan hasil pada tabel 6 nilai *R Square* adalah 0,559 atau 55,9 persen. Artinya pengaruh semua variabel independent : teknologi informasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel dependent : produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 55,9 persen dan sisanya sebesar 44,1 persen dipengaruhi variabel lain

Pembahasan

Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank SulutGo. Artinya baik tidaknya teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, itu berarti ada variabel – variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk teknologi informasi, menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak ada pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank SulutGo. Artinya ada atau tidaknya teknologi informasi tidak mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirriam N. Mutuku dk (2015) dan yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dari penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Dewi Comala Sari (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji statistik dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Variabel Kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo. Hasil ini didukung sesuai dengan penelitian Hari Mulyadi (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi dan terhadap produktivitas karyawan secara simultan dan positif

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo;
2. Teknologi Informasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo;
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo;
4. Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo

Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan pimpinan Bank SulutGo diharapkan pimpinan memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas, agar dapat terus meningkatkan Produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan untuk memperhatikan temuan ini dan menambahkan variabel atau merubah variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan ataupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Dewi Comala Sari . 2015 Pengaruh lingkungan kerja dan senioritas terhadap produktivitas kerja dosen di jurusan administrasi niaga politeknik negeri medan . *Jurnal ilmiah Research Sains* Vol.1 No. 3. Hal: 1-10.
<https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.jurnalmodiraindure.com>. Di akses pada 20 Mei 2017
- Ghozali, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta
- Hari Mulyadi . 2010 . Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan para PT. Galamedia bandung perkasa. *Manajerial*. Vol. 9, No. 17, hal: 97 – 11
<https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://download.portalgaruda.org>. Di akses pada 19 Mei 2017
- Hartono, Bambang, 2013. *System Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Rineka Cipta. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*. Edisi Revisi : Jakarta.
- Mirriam N. Mutuku. 2015. Effect of Information Technology on Employee Productivity in Selected Banks in Kenya. *Review of Contemporary Business. Research*. Vol. 4, No. 1, pp. 49-57 ISSN: 2333-6412 (Print), 2333-6420 (Online) Copyright © The Author(s). All Rights Reserved. Published by American Research Institute for Policy Development DOI: 10.15640/rcbr.v4n1a6 URL: <http://dx.doi.org/10.15640/rcbr.v4n1a6> Di akses pada 18 Mei 2017
- Sarwono, 2009. *Statistik itu mudah : Panduan lengkap untuk belajar komputerisasi menggunakan spss 16*. Andi. Yogyakarta
- R. Palan. 2007. *Competency Management*. PPM Indonesia. Jakarta
- Sastrohadwiryono, B.S. 2005. Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan opsional. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif dan RnD*, penerbit; CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyanto. 2004. *Perpustakaan Sekolah*. www.kompas.com. 17 Mei 2004 Kompas. Jakarta.
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tyssen, Theodore G. 2005. *Buku petunjuk bagi Manajer Pemula*. ARCAN. Jakarta.