

MENDETEKSI PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PERUSAHAAN *CATERING DAN BOGA*

Hendriawan Halim^{1*}, Nopriadi Saputra²

^{1,2}Management Department, BINUS Business School Undergraduate Program, Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia

nopriadi.saputra@binus.ac.id

Abstraks

Artikel ini bertujuan untuk menguji pengaruh teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas pekerja para pegawai di perusahaan catering dan boga. Survey berbasis kuesioner daring yang melibatkan 256 pegawai dari perusahaan catering dan boga di Tangerang. Hasil analisis menunjukkan bahwa teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Disamping itu, pelatihan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi digital pada pegawai di perusahaan catering dan boga di Tangerang.

Kata Kunci: produktivitas kerja, teknologi informasi, pelatihan

1. Pendahuluan

Peran UMKM semakin relevan dengan perkembangan pemerintah, dalam konteks potensi prioritas Indonesia, terutama di masa pandemi COVID-19 yang melumpuhkan hampir semua aspek kehidupan. Selain itu, pandemi COVID-19 mempengaruhi semua sektor ekonomi, besar dan kecil. (Nasution, 2020; Amri, 2020). Di Indonesia, UMKM merupakan salah satu sektor pertumbuhan ekonomi. Menurut data Kementerian Koperasi dan UMKM tahun 2013, UMKM telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian. Selama periode ini, jumlah entitas mencapai 57.895.721, mewakili 99,99% dari total jumlah entitas. Atau, UMKM dapat menarik tenaga kerja sebanyak 114.144.082, atau 96,99% dari tenaga kerja yang ada sudah terserap di sektor ini. Karena sifatnya yang padat karya, UMKM dapat menciptakan lapangan kerja tergantung pada tingkat keterampilan dan kemampuan yang sebenarnya dimiliki masyarakat (Permana, 2015:75). UMKM juga telah menunjukkan bahwa mereka mampu bertahan dari dampak krisis ekonomi 1997 dan terus menunjukkan kehadirannya dalam perekonomian. UMKM memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, pengembangan sektor UMKM sangat penting untuk peningkatan ekonomi. Berbagai permasalahan yang dihadapi UMKM perlu segera diatasi. Setelah survei yang dilakukan Kementerian Usaha Mikro Kecil dan Menengah bekerjasama dengan BPS, permasalahan yang dihadapi UMKM secara umum antara lain kesulitan

permodalan (51,09%), pemasaran (3,72%), bahan baku (8,59%) dan ketenagakerjaan (1,09%), distribusi angkutan (0,22%), lainnya (3,93%). (Sulaeman, 2004:116).

Perkembangan teknologi informasi atau TI juga mulai merambah ke berbagai bidang kehidupan dan tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, sebelum mengimplementasikannya, sebaiknya pengembang sistem memiliki pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku pemakai dalam memanfaatkan Teknologi Informasi / TI (Darmini, 2009).

Teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting karena sekarang ini tanpa ada campur tangan teknologi informasi dalam organisasi maka organisasi mereka tidak akan maju sama sekali. Teknis kinerja dari sebuah sistem informasi adalah menangkap, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi, dan menampilkan informasi guna meningkatkan kualitas yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan (Ismanto, 2010)

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti latihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. (Dessler, 2009).

Seperti yang dilaporkan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2003: 251), bahkan pelatihan yang baik dapat sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Memahami bagaimana karyawan bekerja secara efektif sebagai sebuah tim untuk menciptakan produk dan layanan berkualitas, memastikan bahwa budaya menekankan inovasi, kreativitas dan pembelajaran, dan bahwa karyawan bekerja di tempat kerja dan pada saat minat dan jadwal berubah. Membantu memastikan keamanan dengan menawarkan cara-cara baru untuk berkontribusi sehingga keterampilan mereka menjadi mutlak dan karyawan lebih menerima dan produktif, terutama dengan minoritas dan perempuan. (Noe et al. 2008, p.266).

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh variabel teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai perusahaan catering dan UMKM Boga yang telah dipilih penulis. dengan menggunakan rumus sampling Krecjie dan Morgan, jumlah sampel yang didapat sebanyak 256. Penelitian ini dilakukan pada periode Februari-Juni.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Produktivitas Kerja

Menurut Barnes (1980), Produktivitas adalah rasio produksi terhadap beberapa atau semua sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan input. Sinungan (2000), Produktivitas sebagai hubungan antara hasil fisik dan aktual (barang atau jasa) dan input aktual. Menurut Smith dan Wekeley (1995), produktivitas adalah output atau keluaran yang dihasilkan per satuan waktu untuk input. Menurut Ghiselli dan Brown (1995), produktivitas dapat dilihat dalam dua cara. Dengan kata lain, produktivitas

dipandang sebagai ukuran produktivitas. Ini melibatkan dua aspek: kuantitas dan kualitas, dan yang lainnya dilihat sebagai ukuran produktivitas tenaga kerja dalam hal waktu yang hilang. Menurut Mu'thi (1990) berpendapat bahwa produktivitas adalah hubungan antara output dan input. Input disini adalah semua sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output, seperti bahan baku, energi, dan tenaga kerja. Menurut Smith dan Wekeley (1995), produktivitas adalah produksi atau output yang dihasilkan dalam satu kesatuan waktu untuk input. Menurut Ghiseli dan Brown (1995) melihat produktivitas dari dua segi yaitu output sebagai pengukur produktivitas, yang di dalamnya mengandung dua aspek yaitu jumlah dan kualitas, sedang yang lain dilihat dari segi hilangnya waktu sebagai pengukur produktivitas kerja. Menurut Widwoyo (1990) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran dan masukan. Masukan disini adalah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, seperti bahan baku, energy dan tenaga kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.2 Teknologi Informasi

Haag dan Keen (1996) Pemahaman tentang teknologi informasi dalam Haag dan EUR adalah seperangkat alat yang bekerja dengan Anda dengan informasi terkait dan tugast dengan pemrosesan informasi. Martin (1996) Memahami teknologi informasi di Haag dan Keen adalah teknologi yang tidak hanya pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, tetapi berisi teknologi komunikasi untuk mengirim atau mengirim informasi tentang informasi. Pemahaman teknologi informasi menurut Williams dan Sawyer (2003) adalah teknologi yang menggabungkan perhitungan (komputer) dengan jalur komunikasi kecepatan tinggi dengan data, audio dan video. Lucas (2000) Memahami teknologi informasi adalah semua bentuk teknologi yang dapat digunakan untuk mengirim informasi tentang media elektronik. Menurut Mc. Keown (2001) teknologi infromasimengacu pada semua informasi teknologi yang digunakan untuk membuat, menyimpan, mengubah, serta di semua bidang untuk membuat, mengedit, mengedit. Menurut Brown, DeHayes, Hoffer dan Perkins (2005), Teknologi Informasi adalah kombinasi teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak untuk memproses dan menyimpan informasi dan teknologi komunikasi untuk menyampaikan informasi.

Dalam hal ini transmisi, pengumpulan dan penyebaran informasi dilakukan melalui teknologi informasi. Secara tradisional, kepemimpinan organisasi telah melibatkan interaksi tatap muka. Saat ini, manajer dapat mengelola seluruh proyek dari jarak jauh dan berinteraksi dengan pengikut hanya berkat teknologi informasi. Saat ini, organisasi menggabungkan teknologi yang dapat dioperasikan untuk menciptakan permintaan akan kereta api berkecepatan tinggi. Kabel ini mengacu pada bentuk teknologi seperti konferensi video, perangkat lunak kolaborasi online, ponsel, email, dan Wi-Fi. Akibatnya, organisasi menangani masalah integrasi teknologi sehingga karyawan menghadapi kurva pembelajaran yang curam. Namun, pemahaman kita tentang bagaimana sistem informasi mengubah dinamika manusia jauh dari pengenalan dan penggunaan teknologi baru. Akibatnya, teknologi yang digunakan secara tidak sengaja memperluas dampak penuhnya pada motivasi manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Revianto (1985) juga mendefinisikan bahwa Produktivitas adalah rasio output tenaga kerja per satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tenaga kerja. Jadi karena hal itulah menjadi pengaruh positif antara *Teknologi Informasi* terhadap *Produktivitas Perusahaan Java Catering*

H₁: *Teknologi Informasi berpengaruh terhadap produktivitas.*

2.3 Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2009), pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk bekerja. Pelatihan merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas talenta di dunia kerja. Baik karyawan baru maupun yang sudah ada diharuskan untuk berpartisipasi dalam pelatihan, karena perubahan lingkungan dan strategi kerja dapat mengubah permintaan kerja.

Jadi bisa disimpulkan bahwa dengan setelah melatih tenaga kerja seperti tenaga kerja baru masuk akan bersama seniornya untuk pelatihan jadi ketika mulai bekerja maka bisa langsung mendapatkan keterampilan dalam bekerja, sehingga patut diduga bahwa ada pengaruh positif antara *Pelatihan Sumber Daya Manusia* terhadap *Produktivitas Perusahaan Catering* yang ada di Indonesia

H₂: *Pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap produktivitas.*

Martin(1996), Menurut Haag dan Keen, teknologi informasi tidak hanya mencakup teknologi informasi (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, tetapi juga teknologi komunikasi untuk mengirim dan menerima informasi.

Apabila sebuah kantor menganut sistem budaya baru dengan menggunakan Teknologi Informasi beserta dengan pelatihan *Sumber Daya Manusia* yang baik pula tentunya akan sangat menunjang *Produktivitas* yang Dimiliki perusahaan catering yang ada di Indonesia karena mereka merasa semakin bersemangat karena mengalami peningkatan jabatan beserta dengan pelatihan SDM yang baik membuat mereka bisa melakukan kerja yang efisien daripada tenaga kerja yang tidak terlatih sama sekali.

Pelatihan difokuskan pada saat ini dan membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuan khusus untuk berhasil dalam pekerjaan.

Pelatihan Gary Dessler (2009) adalah proses mengajar karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Karena tuntutan pekerjaan dapat berubah karena perubahan lingkungan kerja, strategi, dll., karyawan baru dan yang sudah ada perlu menjalani pelatihan.

Sedangkan komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2005) terdiri dari :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan terukur
- 2) Pelatih harus profesional (ahli) yang berkualitas

- 3) Materi pelatihan dan pengembangan Harus mencapai tujuan yang dicapai
- 4) Pelatihan dan pengembangan peserta (pelatih) harus memenuhi kondisi.

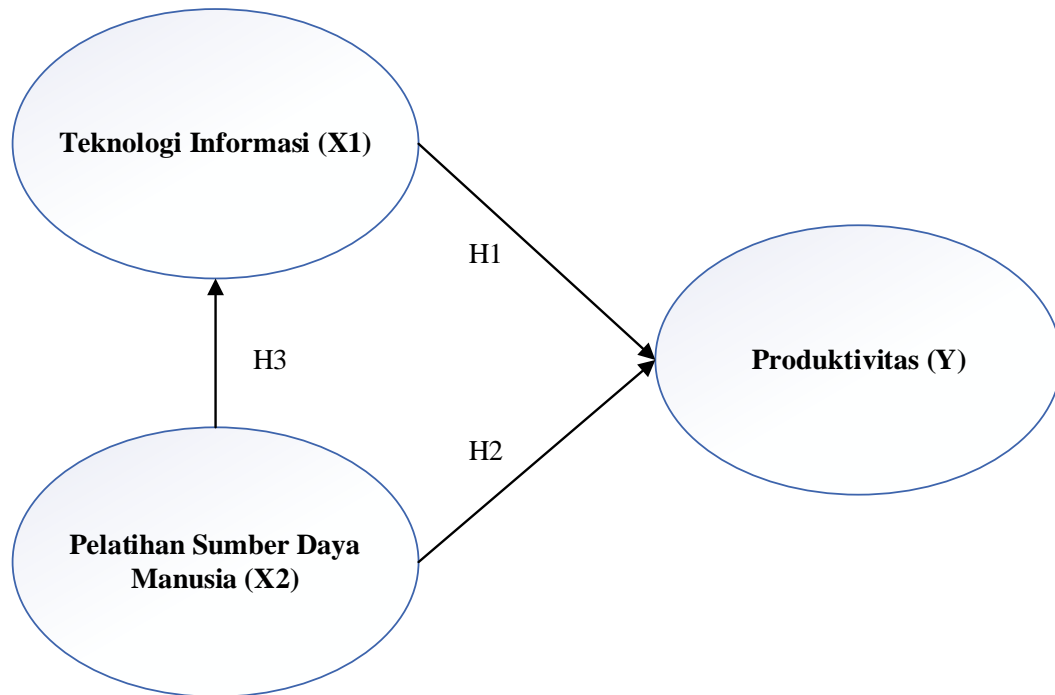
Dalam mengembangkan program pelatihan diperlukan langkah-langkah atau langkah-langkah yang sistematis agar pelatihan tersebut bermanfaat dan informatif. Secara umum, pelatihan memiliki tiga fase: fase penilaian kebutuhan, fase pelaksanaan pelatihan, dan fase penilaian. Dengan istilah lain tahapan tersebut adalah sebagai berikut, ada tahapan perencanaan, pelaksanaan, pelatihan dan pasca pelatihan.

Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa tahapan pelatihan dan pengembangan meliputi: (1) Identifikasi kebutuhan pelatihan/penilaian kebutuhan. (2) Tetapkan tujuan dan sasaran pelatihan. (3) Menentukan kriteria keberhasilan alat ukur. (4) Menetapkan metode pelatihan. (5) Melakukan tes (tes) dan evaluasi. (6) Pelaksanaan dan evaluasi. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang positif untuk membantu karyawan untuk memiliki lebih banyak skill untuk menjadi lebih baik dan berpengalaman saat bekerja nantinya.

H₃: Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap pelatihan sumber daya manusia.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menurut Sugiono (2012) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pengumpulan data dan analisis data yang bersifat statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah peneliti tetapkan sebelumnya. *Time horizon* dalam penelitian ini adalah *one-shot* studi dimana peneliti hanya melakukan satu kali perkalukan untuk satu kelompok tertentu. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini (1) Data primer yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada perusahaan catering dan UMKM boga, (2) Data sekunder diperoleh dari artikel, jurnal, studi Pustaka, dan buku. Gambar kerangka pikir pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Peneliti (2021)

Berikut adalah rumus Krejcie dan Morgan:

$$s = \frac{X^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + X^2 P(1 - P)}$$

- s = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- X^2 = nilai chi kuadrat (3.841)
- P = proporsi populasi
- d = tingkat akurasi dinyatakan proposi (0.5)

Dari penyebaran kuesioner didapatkan 256 orang responden. Metode pengumpulan data menggunakan *Google Form*, kuesioner yang disebarakan menggunakan skala likert dengan menggunakan nilai skor 1-5, nilai 1 (satu) adalah yang terendah “Sangat Tidak Setuju” dan nilai 5 (lima) adalah yang tertinggi “Sangat Setuju”.

Peneliti menggunakan program software IBM SPSS 21 untuk melakukan perhitungan. Metod yang dipakai adalah sebagai berikut:

- ***Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas***

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dasar Pengambilan Keputusan:

- i. $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, maka pertanyaan instrument penelitian dinyatakan valid.

- ii. $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka pertanyaan instrument penelitian dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika respon seseorang terhadap kuesioner tersebut stabil dalam jangka panjang. Menurut Sekaran & Bougie (2016) instrument dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha ≥ 7 .

Dasar Pengambilan Keputusan

- i. Alpha ≥ 0.7 , maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel
- ii. Alpha < 0.7 , maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel

• ***Statistik Deskriptif***

Statistik deskriptif menggambarkan dan meringkas data dari suatu sampel agar lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan adalah untuk menggambarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, golongan darah, lama sudah bekerja, pernah dighosting, dan pinjaman online. Analisis deskriptif memiliki tiga bagian yang menjelaskan hasil analisis deskriptif responden, hasil analisis deskriptif variabel, dan hasil analisis silang variabel responden.

• ***Uji Hipotesis (Analisis Regresi)***

Dalam penelitian ini, analisis regresi untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Terdapat dua persamaan analisis regresi. 1. Regresi sederhana 2. Regresi berganda.

Adapun rumus persamaan regresi berganda:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + \text{Error}_1$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Nilai Regresi 1

c = Nilai Regresi 2

Y = Variabel Dependent

X1 dan X2 = Variabel Independen

Error = Variabel lain yang tidak diteliti

Uji koefisien determinasi meliputi pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat model regresi (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 mendekati 0 berarti variabel bebas mempunyai batas daya penjelas dari variabel terikat sebesar dan nilai yang mendekati 1 memberikan mendekati . informasi. kebutuhan variabel bebas.

Uji t menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen pada menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan, dan peneliti berhipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar Pengambilan Keputusan

- i. $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- ii. $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima, sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas

Pengujian untuk validitas dan reliabilitas, didapatkan hasil bahwa seluruh pertanyaan pada variabel produktivitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia dapat dinyatakan valid apabila memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} sebesar 0,12

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kuisisioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Teknologi Informasi (X1)	DT1	0,583	0,12	Valid
	DT2	0,707	0,12	Valid
	DT3	0,763	0,12	Valid
	DT4	0,805	0,12	Valid
	DT5	0,764	0,12	Valid
	DT6	0,778	0,12	Valid
	DT7	0,842	0,12	Valid
	DT8	0,714	0,12	Valid
Pelatihan SDM (X2)	TR1	0,658	0,12	Valid
	TR2	0,357	0,12	Valid
	TR3	0,631	0,12	Valid
	TR4	0,456	0,12	Valid
	TR5	0,665	0,12	Valid
	TR6	0,713	0,12	Valid
	TR7	0,709	0,12	Valid
	TR8	0,699	0,12	Valid
Produktivitas (Y)	PK1	0,656	0,12	Valid
	PK2	0,393	0,12	Valid
	PK3	0,665	0,12	Valid
	PK4	0,642	0,12	Valid
	PK5	0,489	0,12	Valid
	PK6	0,598	0,12	Valid
	PK7	0,667	0,12	Valid
	PK8	0,552	0,12	Valid

Sumber: Peneliti (2021)

Reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat dari hasil besaran Cronbach's alpha yang dibandingkan dengan R tabel yang didapatkan pada sebuah pengolahan data menggunakan SPSS. Syarat minimal Cronbach Alpha ialah $\geq 0,7$. Oleh karena Pelatihan SDM belum reliabel maka terdapat pengurangan butir pertanyaan TR02 sehingga hasil uji reliabilitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi (X1)	0,878	0,7	Reliabel

Pelatihan SDM (X2)	0,818	0,7	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,718	0,7	Reliabel

Sumber: peneliti (2021)

4.2 Deskriptif Profil Responden

Berikut adalah hasil perhitungan untuk deskriptif profil responden pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Deskriptif Profil Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Presentase	Presentase Kumulatif
1	Jenis Kelamin			
	a. Laki-laki	142	55%	55%
	b. Perempuan	114	45%	100%
2	Usia			
	a. 20 – 24	65	25,4	25,4
	b. 25 – 29	102	39,8	65,2
	c. 30 – 34	65	25,4	90,6
	d. 35 – 39	15	5,9	96,5
	e. 40 – 43	9	3,5	100,0
3	Lama Bekerja			
	a. 0 – 4	83	32,4	32,4
	b. 5 – 9	78	30,5	62,9
	c. 10-14	64	25,0	87,9
	d. 15 – 19	15	5,9	93,8
	e. 20 – 24	12	4,7	98,4
	f. 25 – 29	4	1,6	100
4	Pendidikan Terakhir			
	a. SMA/SMK	42	16.4	16.4
	b. Diploma(D1,D2,D3)	62	24.2	40.6
	c. Sarjana (S1)	130	50.8	91.4
	d. Magister(S2)	22	8.6	100.0
5	Golongan Darah			
	a. A	118	46.1	46.1
	b. B	43	16.8	62.9
	c. O	58	22.7	85.5
	d. AB	37	14.5	100.0
6	Pernah dighosting			
	a. Tidak Pernah	182	71.1	71.1
	b. Jarang	58	22.7	93.8
	c. Kadang-Kadang	16	6.3	100.0
	d. Sering	0	0	100
	e. Selalu	0	0	100

7	Melakukan Pinjaman Online			
	a. Tidak Pernah	147	57.4	57.4
	b. Jarang	51	19.9	77.3
	c. Kadang-Kadang	33	12.9	90.2
	d. Sering	25	9.8	100.0
	e. Selalu	0	0	100

Sumber: Peneliti (2021)

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut adalah hasil perhitungan untuk deskriptif variabel pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Pengukuran Produktivitas

Variabel / Dimensi / Item		Rerata	Kategori
Produktivitas		3,52	Tinggi
Pengembangan Produktivitas Kerja		3,55	Tinggi
	PK01	3,77	Tinggi
	PK02	3,40	Sedang
	PK03	3,47	Tinggi
Inisiatif		3,50	Tinggi
	PK04	3,47	Tinggi
	PK05	3,86	Tinggi
	PK06	3,33	Sedang
	PK07	3,47	Tinggi
	PK08	3,39	Sedang

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil pengukuran terhadap produktivitas menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.52. Bila ditelaah lebih rinci berdasarkan dimensinya, pegawai di perusahaan memiliki produktivitas yang Tinggi pada dimensi Pengembangan Produktivitas Kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,55, Inisiatif dengan nilai rata-rata 3,50.

Tabel 5. Hasil Pengukuran Teknologi Informasi

Variabel / Dimensi / Item		Rerata	Kategori
Teknologi Informasi		3,49	Tinggi
Mengumpulkan informasi		3,70	Tinggi
	DT01	4,00	Tinggi
	DT02	3,70	Tinggi
	DT03	3,39	Sedang
Mengolah Informasi		3,32	Sedang
	DT04	3,18	Sedang
	DT05	3,47	Tinggi

	Mendistribusikan Informasi	3,40	Sedang
	DT06	3,58	Tinggi
	DT07	3,16	Sedang
	DT08	3,47	Tinggi

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil pengukuran terhadap teknologi informasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.49. Bila ditelaah lebih rinci berdasarkan dimensinya, pegawai di perusahaan memiliki teknologi informasi yang Tinggi pada dimensi mengumpulkan informasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,70, serta berada pada kategori sedang pada dimensi mengolah informasi dengan nilai rata-rata 3,32, mendistribusikan informasi dengan nilai rata-rata 3,40.

Tabel 6. Hasil Pengukuran Pelatihan Sumber Daya Manusia

Variabel / Dimensi / Item		Rerata	Kategori
Pelatihan SDM		3,41	Tinggi
Peningkatan Kinerja		3,22	Sedang
	PK01	3,55	Tinggi
	PK02	2,83	Sedang
	PK03	3,27	Sedang
Hasil Pelatihan		3,52	Tinggi
	PK04	3,89	Tinggi
	PK05	3,21	Sedang
	PK06	3,57	Tinggi
	PK07	3,44	Tinggi
	PK08	3,50	Tinggi

Sumber: Peneliti (2021)

Hasil pengukuran terhadap pelatihan sumber daya manusia menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.41. Bila ditelaah lebih rinci berdasarkan dimensinya, pegawai di perusahaan memiliki pelatihan sumber daya yang Tinggi pada dimensi hasil pelatihan dengan nilai rata-rata sebesar 3,52, serta berada pada kategori sedang pada dimensi peningkatan kinerja dengan nilai rata-rata 3,22.

4.4 Analisis Tabulasi Silang Variabel

4.4.1 Tabulasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7. Tabulasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Produktivitas		Sig	t	t tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
Laki-laki	142	3,54	0,63	0,971	0,037	1,97	Tidak Signifikan
Perempuan	114	3,54	0,55				
Jenis Kelamin	Jumlah	Teknologi Informasi		Sig	t	t tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				

Laki-laki	142	3,49	0,71	0,836	-0.208	1,97	Tidak Signifikan
Perempuan	114	3,51	0,55				
Jenis Kelamin	Jumlah	Pelatihan SDM		Sig	t	t tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
Laki-laki	142	3,47	0,84	0,132	1,513	1,97	Tidak Signifikan
Perempuan	114	3,35	0,76				

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada produktifitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia jika melalui kategori jenis kelamin.

4.4.2 Tabulasi Silang Berdasarkan Usia

Tabel 8. Tabulasi Silang Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Produktivitas		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
20 - 24	65	3,69	0,57	0,003	4,101	2,250	Signifikan
25 - 29	102	3,56	0,56				
30 - 34	65	3,42	0,55				
35 - 39	15	3,18	0,82				
40 - 43	9	3,19	0,59				
Usia	Jumlah	Teknologi Informasi		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
20 - 24	65	3,82	0,79	0,000	9,241	2,250	Signifikan
25 - 29	102	3,59	0,75				
30 - 34	65	3,21	0,70				
35 - 39	15	3,04	0,82				
40 - 43	9	2,79	0,57				
Usia	Jumlah	Pelatihan SDM		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
20 - 24	65	3,61	0,59	0,001	4,713	2,250	Signifikan
25 - 29	102	3,45	0,71				
30 - 34	65	3,17	0,52				
35 - 39	15	3,43	0,71				
40 - 43	9	3,13	0,38				

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada produktifitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia jika melalui kategori usia.

4.4.3 Tabulasi Silang berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 9. Tabulasi Silang berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Produktivitas		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
0 - 4	83	3,72	0,56	0,002	3,832	2,135	Signifikan
5 - 9	78	3,47	0,57				
10 - 14	64	3,43	0,54				
15 - 19	15	3,38	0,81				
20 - 24	12	3,11	0,61				
25 - 29	4	3,78	0,61				
Lama Bekerja	Jumlah	Teknologi Informasi		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
0 - 4	83	3,89	0,72	0,000	9,224	2,135	Signifikan
5 - 9	78	3,45	0,80				
10 - 14	64	3,20	0,63				
15 - 19	15	3,15	0,99				
20 - 24	12	2,91	0,60				
25 - 29	4	3,84	0,57				
Lama Bekerja	Jumlah	Pelatihan SDM		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
0 - 4	83	3,64	0,61	0,000	5,999	2,135	Signifikan
5 - 9	78	3,39	0,72				
10 - 14	64	3,17	0,49				
15 - 19	15	3,39	0,66				
20 - 24	12	3,04	0,44				
25 - 29	4	4,03	0,33				

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada produktifitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia jika melalui kategori lama bekerja.

4.4.4 Tabulasi Silang berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 10. Tabulasi Silang berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Produktivitas		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
SMA/SMK	42	3,19	0,52	0,000	7,752	2,408	Signifikan
Diploma (D1,D2,D3)	62	3,50	0,61				
Sarjana (S1)	130	3,67	0,56				
Magister(S2)	22	3,41	0,60				
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Teknologi Informasi		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
SMA/SMK	42	3,04	0,69	0,000	8,602	2,408	Signifikan

Diploma (D1,D2,D3)	62	3,43	0,84				
Sarjana (S1)	130	3,70	0,72				
Magister(S2)	22	3,31	0,91				
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Pelatihan SDM		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
SMA/SMK	42	3,30	0,43	0,008	4,005	2,408	Signifikan
Diploma (D1,D2,D3)	62	3,29	0,67				
Sarjana (S1)	130	3,54	0,63				
Magister(S2)	22	3,16	0,80				

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada produktifitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia jika melalui kategori pendidikan terakhir.

4.4.5 Tabulasi Silang berdasarkan Golongan Darah

Tabel 11. Tabulasi Silang berdasarkan Golongan Darah

Golongan Darah	Jumlah	Produktivitas		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
A	118	3,60	0,52	0,110	2,032	2,408	Tidak Signifikan
B	43	3,35	0,69				
O	58	3,50	0,59				
AB	37	3,52	0,66				
Golongan Darah	Jumlah	Teknologi Informasi		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
A	118	3,51	0,71	0,906	0,185	2,408	Tidak Signifikan
B	43	3,46	0,95				
O	58	3,45	0,84				
AB	37	3,56	0,81				
Golongan Darah	Jumlah	Pelatihan SDM		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
A	118	3,39	0,61	0,905	0,187	2,408	Tidak Signifikan
B	43	3,40	0,68				
O	58	3,41	0,70				
AB	37	3,48	0,62				

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada produktifitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia jika melalui kategori golongan darah.

4.4.6 Tabulasi Silang Berdasarkan Pengalaman diGhosting

Tabel 12. Tabulasi Silang Berdasarkan Pengalaman diGhosting

Pengalaman diGhosting	Jumlah	Produktivitas		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
Tidak Pernah	182	3,62	0,54	0,000	8,545	2,250	Signifikan
Jarang	58	3,32	0,70				
Kadang-kadang	16	3,20	0,42				
Sering	0	0,00	0,00				
Selalu	0	0,00	0,00				
Pengalaman diGhosting	Jumlah	Teknologi Informasi		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
Tidak Pernah	182	3,58	0,76	0,033	3,466	2,250	Signifikan
Jarang	58	3,30	0,84				
Kadang-kadang	16	3,27	0,93				
Sering	0	0,00	0,00				
Selalu	0	0,00	0,00				
Pengalaman diGhosting	Jumlah	Pelatihan SDM		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
Tidak Pernah	182	3,46	0,59	0,072	2,153	2,250	Tidak Signifikan
Jarang	58	3,31	0,75				
Kadang-kadang	16	3,15	0,74				
Sering	0	0,00	0,00				
Selalu	0	0,00	0,00				

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada produktifitas, teknologi informasi, namun pelatihan sumber daya manusia tidak terdapat perbedaan yang signifikan jika melalui kategori pengalaman dighosting.

4.4.7 Tabulasi Silang Berdasarkan Pengalaman Pinjaman Online

Tabel 13. Tabulasi Silang Berdasarkan Pengalaman Pinjaman Online

Melakukan Pinjaman Online	Jumlah	Produktivitas		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
Tidak Pernah	147	3,62	0,58	0,008	3,995	2,250	Signifikan
Jarang	51	3,48	0,51				
Kadang-kadang	33	3,35	0,56				
Sering	25	3,28	0,74				
Selalu	0	0,00	0,00				
Melakukan	Jumlah	Teknologi Informasi		Sig	F	F tabel	Keterangan

Pinjaman Online		Rata-rata	Simpangan baku				
Tidak Pernah	147	3,71	0,78	0,000	10,400	2,250	Signifikan
Jarang	51	3,29	0,73				
Kadang-kadang	33	3,16	0,55				
Sering	25	3,06	0,88				
Selalu	0	0,00	0,00				
Melakukan Pinjaman Online	Jumlah	Pelatihan SDM		Sig	F	F tabel	Keterangan
		Rata-rata	Simpangan baku				
Tidak Pernah	147	3,56	0,65	0,000	7,800	2,250	Signifikan
Jarang	51	3,13	0,58				
Kadang-kadang	33	3,19	0,51				
Sering	25	3,36	0,60				
Selalu	0	0,00	0,00				

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada produktifitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia jika melalui kategori pengalaman pinjaman online.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis X1 dan X2 terhadap Y

A. Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 14. Koefisien determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error	Observation
1	0,614	0,376	0,371	0,470	256

Sumber: Output Excel (2021)

Berdasarkan data di atas juga dapat diketahui koefisien determinasinya adalah 37,14% yang berarti variable teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia dapat menjelaskan variabel produktivitas sebesar 37,14% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

B. Persamaan Regresi X1 dan X2 Terhadap Y

Tabel 15. Analisis Regresi X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,440	1,313		9,473	,000
Teknologi Informasi	0,249	0,047	0,333	5,300	,000

Pelatihan SDM	0,323	0,058	0,350	5,584	,000
---------------	-------	-------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: output SPSS (2021)

Persamaan regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$PK = 12,440 + 0,249TI + 0,323PS + 0,470e_1$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Produktivitas (Y) dapat meningkat 12,440 apabila seluruh variabel bebasnya teknologi informasi (X1) dan pelatihan sumber daya manusia (X2) dianggap konstan.
- b) Produktivitas (Y) dapat meningkat 0,249 untuk setiap tambahan satuan teknologi informasi (X1) dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
- c) Produktivitas (Y) dapat meningkat 0,323 untuk setiap tambahan satuan pelatihan sumber daya manusia (X2) dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

C. Uji t X1 dan X2 Terhadap Y

Adapun dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- ❖ $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$, H_0 ditolak
- ❖ $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$, H_0 diterima

Hasil analisis uji hipotesis yang dibantu dengan menggunakan SPSS dalam tabel 15. diperoleh sebagai berikut:

1. Teknologi Informasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan data tabel coefficient didapatkan Tstat untuk Teknologi Informasi sebesar 5,300 yang lebih besar dibandingkan dengan Ttabel yang memiliki nilai sebesar 1,96 didukung oleh nilai sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha (α) sebesar 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa terbukti **bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Produktivitas.**

2. Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas

Berdasarkan data tabel coefficient didapatkan Tstat untuk Pelatihan Sumber Daya Manusia sebesar 5,584 yang lebih besar dari Ttabel yang memiliki nilai sebesar 1,96 didukung oleh nilai sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha (α) sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas.**

4.5.2 Uji Hipotesis X2 Terhadap X1

A. Koefisien Determinasi X2 terhadap X1

Tabel 16. Koefisien Determinasi X2 Terhadap X1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error	Observation
1	0,614	0,377	0,375	0,509	256

Sumber: output SPSS (2021)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui koefisien determinasinya adalah 37,5% yang berarti variable pelatihan sumber daya manusia dapat menjelaskan variabel teknologi informasi sebesar 37,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

B. Persamaan Regresi X2 Terhadap X1

Tabel 17. Analisis Regresi X2 terhadap X1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,283	1,693		4,301	,000
Pelatihan SDM	,758	,061	,614	12,423	,000

a. Dependent Variable: Teknologi Informasi

Sumber: Output SPSS (2021)

Persamaan regresi yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$TI = 7,283 + 0,758PS + 0,509e_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Pelatihan sumber daya manusia (X2) dapat meningkat 7,283 satuan apabila variabel bebasnya yaitu teknologi informasi (X1) dianggap konstan.
- Pelatihan sumber daya manusia (X2) dapat meningkat 0,758 satuan untuk setiap tambahan satuan teknologi informasi (X1), dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

C. Uji t X2 Terhadap X1

Adapun dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- ❖ $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$, H_0 ditolak
- ❖ $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$, H_0 diterima

Hasil analisis uji hipotesis yang dibantu dengan menggunakan SPSS dalam tabel 17. diperoleh sebagai berikut:

- Berdasarkan data tabel *coefficient* didapatkan Tstat untuk Pelatihan Sumber daya manusia sebesar 12,432 yang lebih besar dari Ttabel yang memiliki nilai sebesar 1,65 didukung oleh nilai Sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai *alpha* (α) sebesar 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa **Pelatihan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Teknologi Informasi.**

4.6 Implikasi Hasil Pembahasan

Implikasi Teoritis

- Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas perusahaan catering dan UMKM Boga, hal ini sejalan

dengan hasil penelitian Ratna dan Kanur (2016) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel teknologi informasi terhadap produktivitas.

2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan catering, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian jurnal terdahulu yang ditulis oleh Hanaysha (2016) yang mengatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia (*employee training*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap teknologi informasi perusahaan catering dan UMKM Boga, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian jurnal terdahulu yang ditulis oleh Abdulwahab dan Al-Dhaafri yang mengatakan bahwa variabel pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap teknologi informasi.

Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian ini didapat karena adanya kesinambungan antara teknologi yang mempermudah manusia untuk menyimpan data mengolah data maupun membuat *forecasting* data yang memungkinkan kita untuk bekerja dengan mempercepat pekerjaan sehingga waktu dipakai dengan semaksimal mungkin sehingga memperoleh hasil yang lebih banyak dari tanpa memakai teknologi informasi.
2. Hasil penelitian ini didapat karena pelatihan sumber daya manusia dibutuhkan oleh karyawan. Pelatihan ini ditujukan untuk membantu mengembangkan sebuah nilai daya juang, pengetahuan, ketangkasan, dan karakter dalam diri seseorang agar melakukan tugasnya dengan benar dan berani. Ketika pelatihan sumber daya manusia sukses dijalankan dan ditangkap oleh pengetahuan karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Pelatihan sumber daya manusia tidak lepas dari banyaknya informasi yang diterima khususnya mengenai teknologi informasi. Saat ini perkembangan teknologi membuat cara lama kalah bersaing, dengan adanya otomatisasi yang memerlukan pengetahuan untuk menjalankan sistem teknologi tersebut. Maka dari itulah pelatihan sumber daya manusia perlu dilakukan, apabila pelatihan berhasil dijalankan maka efeknya adalah meningkatnya pengetahuan akan teknologi informasi yang dapat dipakai dan dimiliki perusahaan.

Kesimpulan

Tingkat produktivitas, teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia di perusahaan catering dan UMKM Boga termasuk dalam kategori tinggi. Hasil uji analisis regresi menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara teknologi informasi dan pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas di perusahaan catering dan UMKM Boga, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan sumber daya manusia dengan teknologi informasi.

Saran yang dapat peneliti sampaikan ialah perusahaan harus peduli dengan karyawan lewat pelatihan yang menambah tidak hanya wawasan namun keterampilan kerja, Pemimpin perusahaan memberikan pengetahuan tentang teknologi agar karyawan dapat bekerja lebih produktif, perusahaan memberikan insentif berupa gadget yang berhubungan dengan teknologi agar dapat membuat karyawan tidak gagap teknologi.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian ini hanya meneliti tentang variabel teknologi informasi, pelatihan sumber daya manusia dan produktivitas. Objek penelitian dibatasi hanya pada perusahaan catering dan UMKM Boga. Terdapat faktor lain yang mungkin dapat dijadikan studi lanjutan seperti teknologi informasi yang lebih mendalam dan pelatihan kerja yang lebih spesifik maupun yang lebih luas, sehingga dapat membuat penelitian yang lebih baik lagi.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan Terima Kasih yang terdalem kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua penulis, dosen pembimbing, dosen penguji, PT. Java Catering dan UMKM Boga, teman-teman penulis, serta Universitas Bina Nusantara yang telah memberikan bantuan langsung maupun tidak langsung, yang membuat penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

Referensi

- Abdul, A. A., & Al-Dhaafri, H. S. (2019). The Moderating Role Of Training On The Relationship Between Strategy Management, Information Technology Management And Organizational Performance Of Sharjah Police. *International Journal of Social Sciences*, 5(1), 866-886.
- Arif, M., & Maulana, T. d. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Aristya, Y. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catering Kita-Kita di Waru Sidoarjo (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Candrawati, D. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). Testing The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Employee Productivity In Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164-178.
- Ivancevich, J. d. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kezia. (2014). Studi Deskriptif Tentang Kinerja Karyawan PT. Parewa Air Catering Service. *Agora*, 2(1), 203-210.
- Khurotin, N. (2018). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT BEON Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195-203.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal of Management*, 2(2), 1-6.

- Lolowang, M. G., & Adolfina, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 177-186.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marcella, A. (2020). *Kuisisioner Teknologi Informasi*.
- Mathis, J. H., & Jackson, R. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Olu-Egbuniwe, J., & Maeyouf, F. W. (2019). The Effect of Information Technology on Organizational Agility and Productivity in Telecommunication Industry of Libya. *International Journal of Economics and Management*, 1(1), 19-25.
- Ratna, R., & Kaur, T. (2016). The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety, Job Satisfaction, Performance, Productivity and Work Life Balance. *Journal Business Financial Aff*, 5(171), 1-9.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (Seventh Edition)*. West Sussex: JohnWiley & Sons Inc.
- Setiawan, N. (2007). Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep dan Aplikasinya. *Diskusi Ilmiah Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan UNPAD, November*, 1–10.
- Sonia, S. (2018). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten Bondowoso*. 1–51.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Doctoral Dissertation*, 1(3), 10-19.
- Walukow, M. T., Roring, M., & Tampi, J. R. (2016). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1-9.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37-45.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *INDEPT*, 4(2), 11-19.