

**PENGARUH KOMPETENSI PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA BINTARA GENERASI Y  
(Studi Kasus Pada Direktorat Peralatan Angkatan Darat)**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCY IN THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGY AND  
CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF BINTARA GEN Y  
(Case Study at Direktorat Peralatan Angkatan Darat)***

<sup>1)</sup> Bella Yunanda, <sup>2)</sup> Ella Jauvani Sagala S.Psi., M.Sc Psikolog

<sup>1,2)</sup> Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Telkom

<sup>1)</sup> [bellayunada@gmail.com](mailto:bellayunada@gmail.com), <sup>2)</sup> [ellajauvanisagala@gmail.com](mailto:ellajauvanisagala@gmail.com)

**Abstrak**

Kemajuan teknologi saat ini mempengaruhi berbagai bidang karier termasuk salah satunya adalah angkatan bersenjata. Peningkatan jumlah teknologi menciptakan pekerjaan untuk diisi oleh mereka yang dapat menggunakannya. Karir di militer terus meningkat seiring evolusi terjadi pada zaman modern. Saat ini teknologi dikuasai oleh generasi Y atau yang biasa disebut generasi milenial. Objek pada penelitian ini adalah anggota Bintara di Direktorat Peralatan Angkatan Darat, karena posisi bintara dianggap menjadi salah satu posisi yang paling aktif dalam pelaksanaan tugas dan usia pada Bintara sebagian besar tergolong masih muda artinya generasi milenial banyak ditemukan pada posisi Bintara.

Penelitian ini dilakukan di Direktorat Peralatan Angkatan Darat dengan kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi penggunaan teknologi informasi, pengembangan karir dan kinerja Bintara di Direktorat Peralatan Angkatan Darat.

Populasi dalam penelitian ini merupakan anggota Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat yang termasuk dalam Generasi Y (rentang umur 16-37 tahun). Metode yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tujuan penelitian deskriptif. Analisis data pada penelitian ini melalui analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil uji dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bintara sebesar 69%.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat, sebaiknya bagi Bintara lebih memahami bahasa komputer dengan dibantu dengan rekan binatara lainnya untuk berbagi informasi atau dengan smartphone dan internet untuk menyelesaikan bagaimana cara mengakses informasi. Serta diharapkan adanya mengevaluasi atas apa yang telah dikerjakan oleh anggota dan begitu juga evaluasi pekerjaan.

**Kata kunci: Kompetensi Penggunaan Teknologi Informasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*Current technological advances affect various fields of careers including one of them is the armed forces. An increasing number of technologies create jobs to be filled by those who can use them. Career in the military continues to increase as evolution takes place in modern times. Currently the technology is controlled by generation Y or commonly called millennial generation. The object of this research is the members of Bintara in the Direktorat Peralatan Angkatan Darat, because the position of non-commissioned officers is considered to be one of the most active positions in the implementation of tasks and age at Bintara, mostly classified as young, meaning that millennials are found in the position of Bintara.*

*This research was conducted at the Direktorat Peralatan Angkatan Darat with competency in the use of information technology and career development as the independent variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study was to determine the effect of competence in the use of information technology, career development and performance of Bintara in the Direktorat Peralatan Angkatan Darat.*

*The population in this study is a Bintara of the Direktorat Peralatan Angkatan Darat which belongs to Generation Y (age range 16-37 years). The method applied in this study is a quantitative method with descriptive research objectives. Analysis of the data in this study through descriptive statistical analysis, normality test, multicollinearity test, heterocedasticity test, multiple regression analysis, coefficient of determination, hypotension test T test and F test. Based on the test results and data analysis, it can be concluded that the*

competence of using information technology and career development has a significant effect on the performance of Bintara by 69%.

The results of this study are expected to provide input for the Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat. Bintara should better understand computer language with the help of other binatara colleagues to share information or with smartphones and the internet to resolve how to access information. And it is hoped that there will be an evaluation of what the members have done and so will the job evaluation.

**Keywords: Competency in the Use of Information Technology, Career Development, Employee performance**

## 1. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2011, Indonesia telah memasuki era 4.0 yang ditandai dengan peningkatan konektivitas, interaksi, dan batas antara manusia, mesin, dan sumber daya lainnya yang semakin konvergen melalui teknologi informasi dan komunikasi. Dampak yang menguntungkan dari hasil konsep 4.0 antara lain mampu menciptakan efisiensi yang tinggi, mengurangi waktu dan biaya, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan akurasi data. (<https://manufacturingindonesia.com>)

Menurut penelitian yang dilakukan di Spanyol oleh Arostegui et al (2015) kompetensi sumber daya manusia dalam penggunaan teknologi informasi memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hal serupa juga ditemukan pada hasil penelitian di Sumatra Utara oleh Iskandar Muda et al (2017) kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan memerlukan pelatihan komprehensif untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Menurut Seema Sanghi (2007:12) dalam Hidayah (2018) bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat yang menjadi penentu utama keberhasilan organisasi (<https://pii.or.id/dari-redaksi-teknologi-untuk-keperluan-militer>).

Berdasarkan penelitian di Amerika Serikat oleh Coyle (2016) militer Amerika Serikat sangat bergantung pada teknologi dikarenakan budaya teknologi adalah budaya yang tidak dapat dihindari dan telah memasuki kehidupan sehari – hari, dengan teknologi pekerjaan yang dilakukan oleh militer Amerika Serikat membuat proses lebih banyak efisien dan akurat.

Penelitian yang dilakukan di Sri Lanka oleh Nuskiya (2018) menyatakan bahwa Teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengukuran kinerja ditemukan bahwa teknologi informasi dapat mengurangi tingkat kesalahan pekerjaan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan di Surabaya oleh Muzakki at al (2016) manfaat Teknologi Informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Manfaat yang ditemukan antara lain adalah meningkatkan produktivitas, kinerja yang lebih baik, bekerja yang lebih cepat, pekerjaan menjadi lebih efektif dan mudah.

Dalam penelitian ini penulis melakukan preliminary study atau studi pendahuluan untuk melihat kelayakan penelitian sehingga meningkatkan asumsi dan mempertajam permasalahan. Berikut preliminary study untuk Penggunaan Teknologi Informasi Bintara Generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat.

**Tabel 1.1 Preliminary Penggunaan Teknologi Informasi Bintara Generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat**

No.	Pertanyaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	Total
1	Saya merasa jumlah komputer cukup untuk karyawan				8	7	3	18
2	Kantor saya memfasilitasi jaringan internet			4	2	5	7	18
3	Kantor saya memanfaatkan jaringan komputer dalam bekerja		3	2		4	9	18
4	Pekerjaan yang berhubungan dengan data saya olah menggunakan software		3	2	3	5	5	18
5	Sistem informasi di kantor saya sudah terintegrasi			6	2	6	4	18
6	Kantor saya membuat jadwal pemeliharaan peralatan teknologi secara teratur		3	2	3	6	4	18
Total			9	16	18	33	32	108
Persentase			8,33%	14,81%	16,67%	30,56%	29,63%	100%

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Indikator preliminary penggunaan teknologi informasi diadaptasi dari Junali dan Supomo (2002:214) dalam Jensen et al (2018) Berdasarkan data tersebut tingkat penggunaan teknologi informasi bintara generasi y di

Direktorat Peralatan Angkatan Darat tergolong baik namun belum maksimal, dapat dilihat dari data preliminary karyawan yang menjawab cukup setuju, setuju dan sangat setuju berjumlah 76,86% yang artinya tersisa 23,14% karyawan menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan cukup tidak setuju yang artinya karyawan tersebut masih bermasalah dengan penggunaan teknologi informasi namun beberapa karyawan menyatakan persepsi jawaban yang berbeda-beda dengan kondisi yang mereka alami tentang penggunaan teknologi informasi di Ditpalad.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kenya oleh Kakui (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memperluas kompetensi utama, memberikan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tambahan. Sahadi (dikutip dalam Chandrasekar: 2018) mengatakan bahwa praktik terbaik untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan mencapai kinerja yang unggul di dalam pekerjaan adalah melalui kualitas kehidupan kerja. Salah satu teknik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah pengembangan karir (Reddy dan Reddy dalam Chandrasekar: 2018). Hal serupa juga dikatakan oleh, Robbins (dikutip dalam Nasution et al 2018) bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi tetapi juga oleh kesempatan mengembangkan karir karna pengembangan karir akan memicu untuk meningkatkan kemampuan yang akhirnya berdampak pada kinerja dalam bekerja.

**Tabel 1.2 Preliminary Pengembangan Karir Bintara Generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat**

No.	Pertanyaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	Total
1	Saya mendapatkan informasi mengenai promosi jabatan di kantor saya		3	3	6	4	2	18
2	Saya mendapatkan arahan pengembangan potensi di kantor saya			4	4	7	3	18
3	Saya merasa memiliki minat untuk mengembangkan karir saya			5		5	8	18
4	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya capai selama saya bekerja		3	2	2	6	5	18
Total			6	14	12	22	18	72
Persentase			8.33%	19.44%	16.67%	30.56%	25%	100%

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Indikator preliminary penggunaan pengembangan karir diadaptasi dari Siagian (2012:207) dalam Shaputra dan Hendrian (2015). Berdasarkan hasil preliminary menyatakan pengembangan karir bintara generasi y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat tergolong baik namun belum maksimal dilihat dari persentase setuju sebesar 72,23% dan sisanya sebesar 27,77% karyawan yang masih bermasalah namun beberapa karyawan menyatakan persepsi jawaban yang berbeda-beda dengan kondisi yang mereka alami tentang pengembangan karir di Ditpalad.

**Tabel 1.3 Preliminary Kinerja Bintara Gen Y Ditpalad**

No.	Pertanyaan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	Total
1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan			4	1	10	3	18
2	Saya mengerjakan pekerjaan lebih awal dari jam kerja	3	3	3	4	3	2	18
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ada			4	1	8	5	18
4	saya merasa bekerja sesuai yang diinginkan pimpinan/atasan			4	1	9	4	18
5	Saya menginginkan hasil kerja yang maksimal			4		6	8	18
Total			3	3	19	7	36	22
Persentase			3.33%	3.33%	21.12%	7.78%	40.00%	24.44%

Sumber: Hasil olah data penulis, 2019

Dengan melihat pada tabel 1.3 preliminary kinerja Bintara gen Y di ditpalad tergolong baik karena terdapat 72.22% karyawan setuju dan sebesar 27.78% yang masih bermasalah dengan kinerja. Dengan melihat presentase kategori setuju lebih besar sebesar 72.22% dapat dikatakan bahwa kinerja pada gen Y di ditpalad sudah baik hanya saja kurang maksimal karna belum mencapai 100%.

Berdasarkan tabel 1.1 penggunaan teknologi informasi pada bintanga generasi y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat terbilang belum maksimal. Beberapa karyawan menunjukkan penggunaan teknologi informasi belum terintegrasi di tempat mereka bekerja. Selain itu, pengembangan karir juga belum maksimal dengan ditunjukkannya data pada tabel 1.2 bahwa beberapa karyawan belum mendapatkan informasi dan arahan mengenai pengembangan karir di Ditpalad. Dalam preliminary kinerja, Bintang generasi Y di Ditpalad belum terlihat maksimal terdapat 27,78% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sedangkan kinerja adalah suatu gambaran ketika karyawan berhasil melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi.

Dengan fenomena yang sudah dijelaskan bahwa tingkat kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir belum maksimal, serta ditemukan tingkat kinerja yang belum maksimal. Maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh kompetensi teknologi informasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Bintang generasi Y di Direktorat Peralatan Angkatan Darat.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Rangkuman Teori**

#### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2015:36) manajemen sumber daya manusia adalah praktik-praktik manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mengelola aspek manusia, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian dan menurut Sutrisno (2009:7) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktik yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Aktivitas yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia antara lain menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja.

#### **2.1.2 Kompetensi Teknologi Informasi**

Tippins dan Sohi (2003) mengungkapkan kompetensi penggunaan teknologi informasi adalah teknologi untuk mengelola informasi secara efektif dan kompetensi penggunaan teknologi informasi memiliki tiga dimensi yaitu pengetahuan dalam menggunakan alat teknologi informasi, mengoperasikan teknologi informasi dan infrastruktur teknologi informasi yang mendukung. Menurut Lai et al (2006) mengungkapkan kompetensi teknologi informasi diperlukan oleh perusahaan untuk mengetahui informasi internal dan eksternal. Dapat disimpulkan kompetensi teknologi informasi adalah keterampilan dan kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi. Melalui kompetensi teknologi informasi pengolahan informasi dalam perusahaan akan menjadi efektif. Dalam kompetensi teknologi informasi terdapat tiga dimensi yang menjadi alat ukur yaitu pengetahuan dalam menggunakan teknologi informasi, pengoperasian teknologi dan infrastruktur teknologi informasi yang memadai.

#### **2.1.3 Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2014:204) pengembangan karir adalah titik dasar seseorang mulai memasuki suatu organisasi dan mulai bekerja sehingga memiliki rasa ingin meniti karir dalam organisasi tersebut. Menurut Rivai (2014:212), Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam mencapai rencana karir yang diinginkan. Pengembangan karir bisa dilalui dengan pendidikan dan latihan. Melalui pengembangan karir diharapkan karyawan dapat menentukan tujuan karir yang diinginkan.

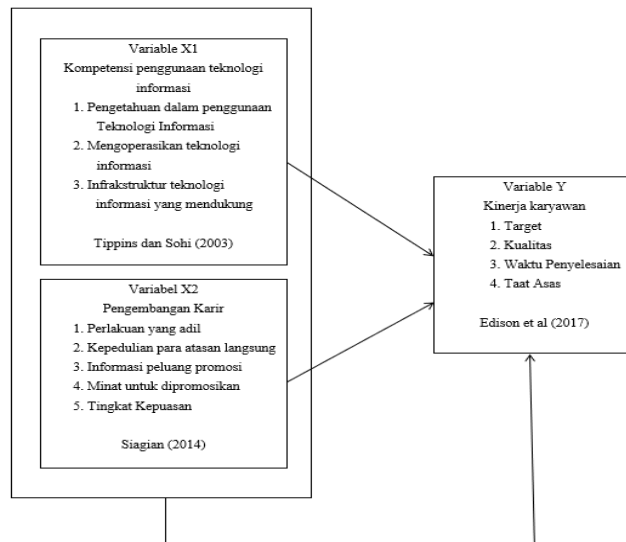
#### **2.1.4 Kinerja**

Edison et al (2017:188) menjelaskan kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu dan kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu yang kebetulan. Keadaan tersebut tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016:184), Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

#### **2.1.5 Generasi Y**

Gursoy et al (2008) menjelaskan mereka yang lahir antara tahun 1982 dan 2003 disebut sebagai millennium, internet generasi, nexters atau generasi Y dan mereka dilahirkan dan dibesarkan di suatu era perkembangan teknologi yang cepat, peningkatan akses ke pendidikan dan pertumbuhan globalisasi. Sedangkan menurut Mendryk, Iwona (2015), Gen Y memiliki tingkat kemandirian dan individualisme yang tinggi. Gen Y fokus pada kesuksesan pribadi mereka dan pada saat yang sama mereka yakin mereka akan berhasil. Generasi Y juga mencintai teknologi dan perkembangan anggota generasi yang lebih tua.

**2.2 Kerangka Pemikiran**



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1 Karakteristik Penelitian**

**Tabel 3.1 Karakteristik Penelitian**

NO	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Berdasarkan metode	Kuantitatif
2	Berdasarkan tujuan	Deskriptif
3	Berdasarkan tipe penyelidikan	Kausal
4	Berdasarkan keterlibatan peneliti	Tidak mengintervensi data
5	Berdasarkan unit analisis	Individu
6	Berdasarkan waktu pelaksanaan	Cross sectional

**3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Silalahi (2015:372) populasi didefinisikan sebagai unit analisis atau obersvasi yang berada dalam satu himpunan. Sedangkan, menurut Sudaryono (2017:168) sampel adalah komponen dari populasi, yang dimana sampel menjadi penentu sejauh mana sampel tersebut memiliki manfaat dalam membuat kesimpulan dalam penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah Bintara generasi Y (kelahiran tahun 1982-2003) di Direktorat Peralatan Angkatan Darat yang berjumlah 175 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini dengan jumlah populasi keseluruhan 175 dan persen kelonggaran yang digunakan adalah 5% atau 0.05 sehingga perhitungan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{175}{1 + 175(0,05)^2}$$

$$n = 121,7391304$$

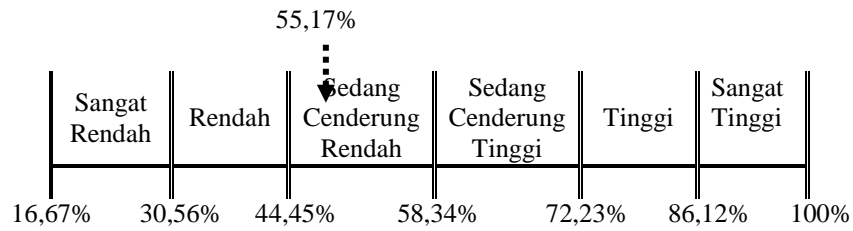
disesuaikan peneliti menjadi 122 responden.

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Analisis Deskriptif**

**4.1.1 Tanggapan Rekapitulasi Tanggapan Bintara Mengenai Kompetensi Penggunaan Teknologi informasi (X1)**

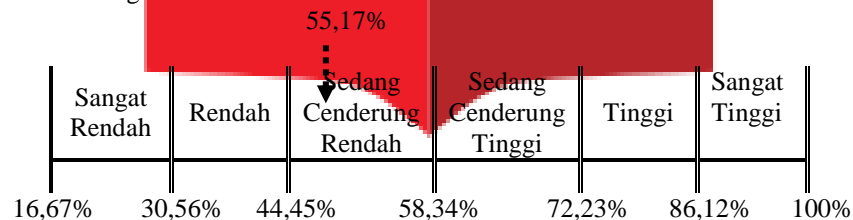
Distribusi tanggapan Bintara mengenai kompetensi penggunaan teknologi informasi Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat. Dari hasil penelitian diperoleh nilai persentase tertinggi sebesar 64,62% berkenaan dengan “terdapat pemeliharaan secara rutin oleh tim IT Sisfo Pers”, dan selanjutnya nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 61,35%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara >58,34% - 72,23% dan berada dalam kategori cenderung tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat dapat dinilai cenderung tinggi.



**Gambar 4.1 Garis Kontinum Pengembangan Karir**  
 Sumber : data diolah, 2019

**4.1.2 Rekapitulasi Tanggapan Bintara Mengenai Pengembangan karir (X2)**

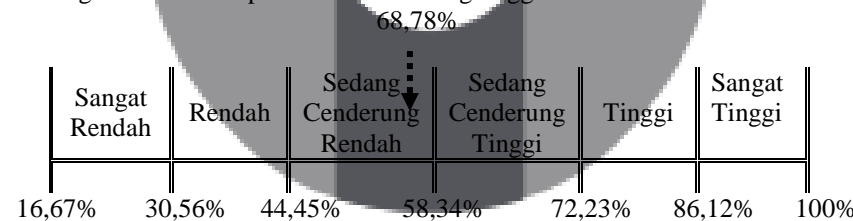
Distribusi tanggapan Bintara mengenai pengembangan karir Bintara Direktorat Peralatan Angkutan Darat. Dari hasil penelitian diperoleh nilai persentase tertinggi sebesar 59,70% berkenaan dengan “persyaratan promosi jabatan dilaksanakan secara terbuka” dan selanjutnya nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 55,17%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara >44,45% – 58,34% dan berada dalam kategori cenderung rendah. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir Bintara Direktorat Peralatan Angkutan Darat dapat dinilai cenderung rendah.



**Gambar 4.2 Garis Kontinum Pengembangan Karir**  
 Sumber : data diolah, 2019

**4.1.3 Rekapitulasi Tanggapan Bintara Mengenai Kinerja (Y)**

Distribusi tanggapan Bintara mengenai kinerja Bintara Direktorat Peralatan Angkutan Darat. Dari hasil penelitian diperoleh nilai persentase tertinggi sebesar 77,05% berkenaan dengan “saya bekerja berdasarkan aturan dan SOP yang sudah dibuat untuk memenuhi kualitas kerja yang baik” dan selanjutnya nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 68,78%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara >58,34% - 72,23% dan berada dalam kategori cenderung tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Bintara Direktorat Peralatan Angkutan Darat dapat dinilai cenderung tinggi.



**Gambar 4.3 Garis Kontinum Kinerja**  
 Sumber : data diolah, 2019

**4.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Supardi (2013:239) analisis regresi berganda berfungsi untuk melihat besarnya regresi sehingga dapat dipahami bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,881	2,229		4,880	,000
	Kompetensi penggunaan teknologi informasi	,693	,068	,659	10,184	,000

Pengembangan karir	,247	,066	,244	3,768	,000
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari coefficients pada tabel 4.1 diatas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda yaitu (kinerja =  $\alpha + \beta_1$  kompetensi penggunaan teknologi informasi +  $\beta_2$  pengembangan karir +  $\epsilon$ ). Apabila nilai pada tabel diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai ( $Y = 10,881 + 0,693 X_1 + 0,247 X_2 + \epsilon$ )

- Konstanta sebesar 10,881 artinya jika kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir konstan maka kinerja sebesar 10,881.
- Koefisien Regresi  $X_1$  sebesar 0,693 artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi penggunaan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,693. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan kompetensi penggunaan teknologi informasi, akan menurunkan kinerja sebesar 0,693, dengan anggapan bahwa  $X_2$  tetap.
- Koefisien Regresi  $X_2$  sebesar 0,247 artinya setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja sebesar 0,247. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan pengembangan karir, akan menurunkan kinerja sebesar 0,247 dengan anggapan bahwa  $X_1$  tetap.
- Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen Y

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pembahasan Deskriptif Variabel Kompetensi Penggunaan Teknologi Informasi, Pengembangan Karir dan Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi penggunaan teknologi informasi, diperoleh nilai persentase tertinggi sebesar 64,62% berkenaan dengan “terdapat pemeliharaan secara rutin oleh tim IT Sisfo Pers”, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 56,42% berkenaan dengan “saya mampu mencari informasi yang dibutuhkan dalam Sisfo Pers”, dan selanjutnya nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 61,35%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara >58,34% - 72,23% dan berada dalam kategori cenderung tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat dapat dinilai cenderung tinggi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan karir, diperoleh nilai persentase tertinggi sebesar 59,70% berkenaan dengan “persyaratan promosi jabatan dilaksanakan secara terbuka”, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 48,50% berkenaan dengan “pengembangan karir sudah dilaksanakan dengan bijak”, dan selanjutnya nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 55,17%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara >44,45% - 58,34% dan berada dalam kategori cenderung rendah. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat dapat dinilai cenderung rendah.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, diperoleh nilai persentase tertinggi sebesar 77,05% berkenaan dengan “saya bekerja berdasarkan aturan dan SOP yang sudah dibuat untuk memenuhi kualitas kerja yang baik sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 61,07% berkenaan dengan “saya berambisi untuk mencapai target kerja yang ditentukan”, dan selanjutnya nilai rata-rata persentase yang diperoleh sebesar 68,78%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara >58,34% - 72,23% dan berada dalam kategori cenderung tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat dapat dinilai cenderung tinggi.

#### 4.3.2 Pengaruh Kompetensi Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t), terlihat bahwa nilai thitung (10,184) > ttabel (1,657). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompetensi penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi mampu meningkatkan kinerja bintangara.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya, ditemukan pernah ada penelitian yang berhubungan dengan kompetensi penggunaan teknologi informasi. Penelitian oleh Lopez dan Alegre (2011) mengungkapkan bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 4.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t), terlihat nilai thitung (3,768) > ttabel (1,657). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Artinya bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja bintangara.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya, Onibala (2017) mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengembangan karir dalam

perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Sompie (2019) juga menemukan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja

#### 4.3.4 Pengaruh Kompetensi Penggunaan Teknologi Informasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis (F), diperoleh F hitung sebesar  $132,503 > 2,68$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Artinya kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja bintangara.

### 5. Kesimpulan dan Saran

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan identifikasi masalah serta beberapa pendekatan teori yang dipakai peneliti dan beberapa teknik analisis data yang dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi penggunaan teknologi informasi pada Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat dapat dinilai cenderung tinggi, yang artinya bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi pada Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat yang diukur dengan dimensi pengetahuan dalam penggunaan teknologi Informasi, mengoperasikan teknologi informasi dan infrastruktur teknologi informasi yang mendukung sudah cukup dirasakan oleh semua Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan karir dinilai cenderung rendah, yang artinya bahwa Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat sudah merasakan cukup diperlakukan secara adil, cenderung tinggi diperdulikan oleh para atasannya langsung, merasa cukup diberikan informasi peluang promosi yang sama, dan cenderung tinggi berminat untuk dipromosikan dalam pengembangan karir, serta memiliki cenderung kepuasan yang tinggi atas pengembangan karir yang telah dilakukan.
3. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja dapat dinilai cenderung tinggi, yang artinya bahwa Bintara Direktorat Peralatan Angkatan Darat cenderung mampu mencapai beberapa target kerja, cenderung mampu menghasilkan kualitas kerja dan waktu yang diharapkan instansi dan cenderung menjunjung asas dalam bekerja secara profesional.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Besar pengaruh penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir terhadap kinerja yaitu 69%, sedangkan sisanya sebesar 31% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi).

#### 5.2 Saran

Dengan mengamati penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba mengajukan beberapa saran untuk dijadikan bahan untuk masukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 5.2.1 Saran Praktisi

- a) Tidak semua Bintara paham bagaimana penggunaan dalam mencari informasi yang dibutuhkan dalam Sisfo Pers, salah satunya dikarenakan banyak data yang banyak dan beragam membuat sebagian Bintara kesulitan dalam mencari informasi dalam Sisfo Pers untuk kebutuhannya. Sebaiknya bagi Bintara lebih memahami bahasa komputer dengan dibantu dengan rekan binatara lainnya untuk berbagi informasi atau dengan smartphone dan internet untuk menyelesaikan bagaimana cara mengakses informasi dalam Sisfo Pers yang diperlukan.
- b) Beberapa pengembangan karir sudah dilaksanakan dengan bijak, namun tidak semua Bintara merasakan itu. Sebaiknya informasi dalam perencanaan yang berkaitan dengan karier (keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik lainnya) dan rangkaian tahap yang berkontribusi pada pencapaian kariernya (memperoleh informasi tentang peluang dan pilihan mengidentifikasi sasaran karier dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai sasaran spesifik) dilaksanakan secara adil dan terbuka.
- c) Kerja dan gairah, keduanya menjadi pasangan yang bisa membuat anda mengalami perubahan. Kerja tanpa gairah membuat menurunnya ambisi Bintara. Salah satu penyebabnya turunnya gairah dan ambisi kerja yaitu konflik dalam tim dikarenakan egoisme yang tinggi dalam beberapa gagasan dan tindakan rekan kerja. Sebaiknya fokuskan setiap kejadian pada kinerja kelompok kerja, bukan pada personality dari para anggota. Mengevaluasi atas apa yang telah dikerjakan oleh anggota sangat perlu begitu juga evaluasi pekerjaan. Atasan harus bisa membedakan antara mengevaluasi pekerjaan dan mengevaluasi anggota.



### 5.2.2 Saran Akademik

- a) Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan kompetensi penggunaan teknologi informasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang kompetensi penggunaan teknologi informasi, pengembangan karir dan kinerja (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel lain seperti (lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja atau motivasi kerja), selain itu peneliti lain ataupun menambah model penelitian baik variabel intervening atau moderating.
- b) Peneliti memakai metode deskriptif dan verifikatif dengan alat statistik regresi linier berganda, koefisien determinasi pada signifikansi 5%. Untuk membuat variasi lain dalam penelitian selanjutnya maka diharapkan peneliti lain menambah sampel dengan lebih banyak serta metode penelitian, jenis penelitian dan pendekatan penelitiannya yang tidak dilakukan dalam penelitian ini, seperti path analysis (analisis jalur) ataupun dengan software lain seperti eviews dan minitab.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arostegui, Maria Nieves Perez. Sanchez, F. Bustinza. Molina, Vanesa Barrales. (2015). *Exploring the relationship between information technology competence and quality management*. Elsevier España. Vol 18, No.4
- Coyle, Keven.P. (2016). *U.S. Military Technology Dependence: The Hidden Vulnerability To National Security*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Jakarta Selatan: Salemba empat.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Bandung: Alfabeta.
- Gursoy, D., Maier, T.A. and Chi, C.G., 2008. Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*. Vol.27, no.3
- Mendryk, Iwona (2015). Employees of Generation Y – Their Profile Based on Research Results. *International Journal of Synergy and Research* Vol. 4, No.2.
- Muzzaki, Mukhammad Hilmi. Heru, Susilo. Yuniarto, Saiful Rahman. (2016) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 39, No 2
- Nuskiya, Aliyar Fathima. (2018). *The Effect of Information Technology on Employees Performance in the Banking Industry in Sri Lanka. Empirical*
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Siagian, Sondang P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1 cetakan 22) Jakarta : Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryono (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tippins, Michael J. Sohi, Ravipreet. (2003). IT Competency and Firm Performance: Is Organizational Learning a Missing Link?. *University of Nebraska Lincoln*. Vol. 24