PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KEHANDALAN DAN KETEPATAN WAKTU KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UP3 PINRANG ULP WATANG SAWITTO

Influence of Human Reseurces and Utilization of Information Technology on the Reliability and Timeliness of Employees at PT PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto

Sri Susilawati.
susilawatisri311@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univrsitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, kota Parepare,

Sulawesi Selatan 91112

ABSTRACT

Sri susilawati. 2022, with the research title "the Influence of Human Reseurces and Utilization of Information Technology on the Reliability and Timeliness of Employees at PT PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto". Advisor I Mr Parman and Advisor II Ms. Hasdiana, Thesis of Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare. The purpose of this study was to determine the use of information technology on the reliability and timeliness of employees. The data collection tecniques in this study are observation and questionnaires. The research method used is descriptive quantitative method. The results showed that there was a positive and significant influence between human resources and the use of information technology in increasing the reliability and timeliness of employess. Thus the hypothesis is proven.

Keywords: Human Resources, Utilization of Information Technology, Reliability and Timeliness of Employees.

ABSTRAK

Sri susilawati. 2022, dengan judul penelitian *"*Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kehandalan dan Ketepatan Waktu Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto*"*. Pembimbing I Pak Parman dan Pembimbing II Ibu Hasdiana. Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kehandalan dan ketepatan waktu karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia ,Pemanfaatan Teknologi Informasi, kehandalan dan ketepatan waktu karyawan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia karena sektor jasa saat ini telah mengalami peningkatan yang dramatis dan signifikan dibanding dekade sebelumnya. Dinamika yang terjadi pada sektor jasa terlihat dari perkembangan berbagai industri jasa seperti penerbangan, telekomunikasi, pariwisata dan perusahaan-perusahaan jasa professional lainnya seperti kantor akuntan, konsultan, dan lain-lain. Seiring dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat, maka konsumsi akan pemanfaatan teknologi informasi selain kebutuhan dasar bagi masyarakat juga semakin hari semakin meningkat.

Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2011 yang mengatur status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Pemerintah kemudian mengeluarkan kebijakan dengan memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik. Sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Penelitian yang saya lakukan ini dengan judul “pengaruh sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasiterhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto” mengemukakan bahwa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia sangat berpengaruh dalam perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya, karena kebanyakan dari perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mengatur kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat banyak. Oleh karena itu, dalam mengatur dan menjalankan usahanya, BUMN diatur dan dikelola oleh pemerintah karena sangat berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia.

BUMN harus dapat memberikan yang terbaik kepada masyarakat selaku konsumen dan memberikan citra yang baik di mata masyarakat dengan cara memberikan kehandalan teknologi informasi yang berkualitas. Melihat keadaan tersebut, pemerintah berupaya agar BUMN berusaha dapat memperbaiki keadaan dengan memberikan yang terbaik kepada masyarakat. Dengan itu , diharapkan masyarakat akan merasa dihargai dan tidak merasa diabaikan haknya dan akhirnya masyarakat sebagai pengguna atau pelanggan dari jasa yang ditawarkan oleh perusahaan milik pemerintah tersebut akan merasa puas dengan teknologi informasi yang diberikan.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia sangat berpengaruh dalam perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya, karena kebanyakan dari perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mengatur kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat. Oleh karena itu, dalam mengatur dan menjalankan usahanya, BUMN diatur dan dikelola oleh pemerintah karena sangat berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia. Badan Usaha Milik Negara tersebut, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari dunia usaha pada umumnya dan masyarakat pada khususnya dan harus dapat mempertahankan citra yang baik di mata masyarakat.

BUMN harus dapat memberikan kepuasan kepadamasyarakat selaku konsumen dan memberikan citra yang baik di mata masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang berkualitas. Melihat keadaan tersebut, pemerintah berupaya agar BUMN berusaha dapat memperbaiki keadaan dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dengan pelayanan yang baik, diharapkan masyarakat akan merasa dihargai dan tidak merasa diabaikan haknya dan akhirnya masyarakat sebagai pengguna atau pelanggan dari jasa yang ditawarkan oleh perusahaan milik pemerintah tersebut akan merasa puas.

Di Indonesia PT. PLN merupakan salah satu BUMN yang memberikan sumber daya manusia terhadap masyarakat baik masyarakat kalangan bawah sampai kalangan atas. PT. PLN (Persero) di Indonesia sudah lama ada dan berkembang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. PT. PLN (Persero) di Indonesia memiliki program pengelolaan kegiatan pembangunan jaringan yang kita ketahui program tersebut sudah dinikmati masyarakat di seluruh Indonesia termaksud di Kabupaten Pinrang.

PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto banyak memberikan jasa terhadap masyarakat diantaranya pemasangan listrik baru, penambahan daya listrik, penyedia lampu penerangan jalan dan layanan gangguan listrik baik di kantor, rumah, perusahaan, rumah sakit, sekolah, taman dan lain-lain. PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto harus mampu memberikan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Listrik sebagai sumber kehidupan masyarakat, mempunyai fungsi sebagai penerang dan energi dalam mengembangkan segala bentuk usaha dan aktivitas sehari-hari dan tidak dapat dipungkiri bahwa listrik memang sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sumber kehidupan bagi masyarakat yang mempunyai fungsi penting sebagai alat komunikasi dan yang penting di zaman pandemi seperti ini (covid19) pendidikan dilakukan secara daring sehingga teknologi informasi yang digunakan dalam segala aktivitas sehari-hari karena era modern ini merupakan zaman yang serba teknologi. Ketergantungan manusia akan kebutuhan teknologi informasidisebabkan karena adanya pekerjaan maupun pendidikan dilakukan secara daring di rumah, teknologi informasi yang digunakan sekarang dapat menyelesaikan segala suatu melalui handphone. Teknologi informasi digunakan dalam, perbankan, rumah tangga, perusahaan, rumah sakit sampai pada pendidikan.

Ketepatan waktu merupakan unsur yang sangat penting didalam usaha meningkatkan kepuasan konsumen. Pada dasarnya posisi pelayanan ini merupakan faktor pendukung terhadap aktivitas pemasaran jasa PT. PLN (PERSERO). Dalam rangka meningkatkan pelayanan penyediaan tenaga listrik oleh PT. PLN (PERSERO) kepada masyarakat pada umumnya dan pelanggan pada khususnya, maka berdasarkan UUD RI No. 30 Tahun 2017 tentang ketenagalistrikan bahwa, tenaga listrik mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Usaha penyediaan tenaga listrik dikuasai oleh negara dan penyediaannya perlu terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan pembangunan agar tersedia tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, merata, dan bermutu. Untuk itu PT. PLN

(PERSERO) memberikan perhatian khusus kepada kegiatan pelayanan dalam hal pemenuhan kebutuhan pelanggan agar dalam pelaksanaannya dapat memuaskan.

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2020 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. 1 Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut pengamatan singkat yang telah dilakukan sejak satu tahun ini tepatnya di Kabupaten Pinrang terdapat beberapa permasalahan yang berupa tagihan listrik masyarakat yang tiba-tiba melonjak drastis. Peristiwa ini sendiri cukup mengejutkan lantaran terjadi ditengah kondisi warga yang kesusahan akibat pandemi Covid-19 yang belum usai, karna pemanfaatan teknologi informasi ada 4,3 juta pelanggan pascabayar yang merasakan tagihan listrik yang melonjak saat kebijakan kerja dan belajar dari rumah mulai diberlakukan. Rata-rata yang terbanyak merasakan lonjakan tersebut berada dikisaran 20 persen hingga 50 persen atau sebanyak 2,4 juta pelanggan.

Bahkan, ada yang mengalami kenaikan tagihan listrik yang terkesan tidak wajar hingga menembus angka 200 persen, 500 persen, sampai 1.000 persen. Uniknya, ada laporan yang masuk ke PLN bahwa rumah yang kosong dikenai tagihan hingga 10 kali lipat dari biasanya. Kenaikan tagihan listrik yang dirasa tak wajar kemudian menimbulkan pemikiran negatif dari para pelanggan. Masyarakat melakukan protes dan membanjiri media sosial PLN dengan kritik. Tak hanya di dunia maya komplain pun dilakukan dengan dengan cara mendatangi kantor PLN secara langsung.

Ketepatan waktu karyawan merupakan unsur yang penting dalam usaha peningkatan kepercayaan pelanggan, oleh karna itu suatu perusahaan harus memberikan pelayanan yang prima terhadap pelanggan. Dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan yang merupakan tujuan penting bagi PT. PLN (Persero) Rayon Watang Sawitto di Kabupaten Pinrang dalam memenuhi kebutuhan, kehandalan serta tergantung dari ketepatan waktu karyawan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Watang Sawitto kepada konsumen. Oleh karena itu PT. PLN (Persero) Rayon Watang Sawitto di Kabupaten Pinrangharus mampu memberikan yang terbaik kepada pelanggan, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **Pengaruh**

Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kehandalan Dan Ketepatan Waktu Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Sumber Daya Manusia mempengaruhi kehandalan dan ketepatan waktu karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto ?
2. Bagaimana Pemanfaatan Teknologi Informasi mempengaruhi kehandalan dan ketepatan waktu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto ?
3. Bagaimana Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi mempengaruhi Kehandalan dan Ketepatan waktu karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto?

B. TujuanPenelitian

1. Untuk mengetahui apakah Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi kehandalan dan ketepatan waktu karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto ?
2. Untuk mengetahui apakah Pemanfaatan Teknologi Informasi mempengaruhi kehandalan dan ketepatan waktu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto ?
3. Untuk mengetahui apakah Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi mempengaruhi Kehandalan dan Ketepatan waktu karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto?

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, kiranya penelitian ini dapat berguna untuk:

1. Manfaat ilmiah

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kajian tentang sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi infortmasi terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan.

2. Manfaat praktis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

3. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat mengubah referensi bagi perpustakaan yang nantinya dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT.PLN (PERSERO) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto di Jl Moginsidi No 4. Kabupaten Pinrang. Dengan jangka waktu penelitian selama 2(dua) bulan, mulai dari bulan Juli 2021 sampai Agustus 2021.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013). Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiono (2014:81), adalah bagian dari jumlah karakteristikyang dimiliki oleh populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto.

Diketahui jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto adalah berjumlah 50orang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sampel merupakan bagian populasi dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

C. Defenisi Operasional

1. Sumber daya manusia adalah karyawan yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang yang bekerja untuk mencapai tujuan perusaaan.
2. Pemanfaatan teknologi informasi adalah penggunaan teknologi dan informasi dalm aktivitas pekerjaan para pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang.
3. Kehandalan dan ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya serta kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pihak yang terkait.

a. Sumber Data

Sumber Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Person (orang) yaitu Manajer pihak PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto.

b) Place (tempat), yaitu PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto.
c) Paper (dokumen) yaitu informasi atau data yang diperoleh dari dokumen yang diberikan oleh pihak terkait dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikanto, (2016:175) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, penelitian memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi primer. Maka dari itu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Metode Angket (kuesioner)

Nana syaodih (2012: 219), kuesioner atau angket (quetionnaire) merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya - jawab dengan responden). Menurut yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Nasution (2013: 128), angket atau quetionnaire adalah daftar pernyataan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan, dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti.Metode ini digunakan untuk mengukur Sumber Daya Manusia.

a) SS : Sangat Setuju diberi bobot 5
b) S : Setuju diberi bobot 4
c) RG : Ragu-ragu atau Netral diberi bobot 3
d) TS : Tidak Setuju diberi bobot 2
e) STS : Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengolah data dari dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. “Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis”, (Burhan,2018:122).

c. Observasi

Menurut Sugiono (2012:166) observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan respoden.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji kualitas data

Uji kualitas data dilakukan mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrument sehingga dapat

diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat *valid* suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan *valid* apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan kuesioner adalah korelasi *product moment.* Dasar kesimpulan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan *level if significant* (5%) adalah sebagai berikut:

1) Jika signifikan < 0,05 maka *item* pernyataan valid.
2) Jika signifikan > 0,05 maka *item* pernyataan drop.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Reliabilitas berbeda dengan validitas karena reliabilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketepatan.

Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang sudah dipercaya dan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Reliabilitas suatu konstruk variabel adalah sebagai berikut :

1) Jika *Cronbach's Alpha*> 0.6 maka item pernyataan *reliabel*.
2) Jika *Cronbach's Alpha*< 0.6 maka item pernyataan tidak *reliabel*.

2. Uji hipotesis

a. Analisis regresi linier berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Sumber daya manusia (X1), dan Pemanfaatan teknologi Informasi (X2) terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan (Y). rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2007) adalah:

$Y=a+b_1 X+_1+b_2 X_2+b_3 X_3$.

Dalam hal ini adalah:

a = konstanta
X_1 = Sumber daya manusia
X_2 = Pemanfaatan Teknologi Informasi
Y = Kehandalan dan ketepatan waktu karyawan
b_1 b_2 = koefisien regresi persial untuk X_1 danX_2

b. Uji determinan R square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

c. Uji statistik parsial (Uji *t*)

Menurut Ridwan dan Sunarto (2007). Pengujian secara parsial ini dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan *t* dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Jika nilai signifikan *t* dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai segnifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Jika nilai signifikan *t* maka yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang di pergunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Sumber Daya Manusia (X1)			
1	0.766	0.2787	Valid
2	0.821	0.2787	Valid
3	0.807	0.2787	Valid
4	0.829	0.2787	Valid
5	0.812	0.2787	Valid
Kuesioner Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)			
1	0.789	0.2787	Valid
2	0.833	0.2787	Valid
3	0.800	0.2787	Valid
4	0.823	0.2787	Valid
5	0.795	0.2787	Valid
Kuesioner Kehandalan dan Ketepatan Waktu (Y)			
1	0.754	0.2787	Valid
2	0.772	0.2787	Valid
3	0.702	0.2787	Valid

4	0.815	0.2787	Valid
5	0.720	0.2787	Valid

Sumber : Data Primer Output SPSS, tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, R hitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan jumlah data (N) sebanyak 50 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2787.

Tabel 5.6
Hasil Uji Realibilitas

Alpha Cronbach's	R Tabel	Keterangan
Kuesioner Sumber Daya Manusia (X1)		
0.865	0.2787	Reliabel
Kuesioner Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)		
0.865	0.2787	Reliabel
Kuesioner Kehandalan dan Ketepatan Waktu (Y)		
0.809	0.2787	Reliabel

Sumber : Data Primer Output SPSS, tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan R tabel diperoleh berdasarkan tabel distribusi r dengan jumlah data (N) 50 serta taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh R tabel sebesar 0,2787.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Gambar 5.7
Hasil coefficients regresi linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.389	1.887		1.266	.212
	Sumber Daya Manusia	.541	.133	.536	4.077	.000
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.349	.139	.329	2.504	.016

a. Dependent Variable: Kehandalan dan Ketepatan Waktu

Berdasarkan tabel gambar 5.2 *correlations* dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara variabel sumber daya manusia (X1) terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan (Y) diperoleh nilai r sebesar = 0,788. nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat

secara positif antara sumber daya manusia terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan. Maksud kuat secara positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara sumber daya manusia terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan.

3. Koefisien Determinan (R2)

Gambar 5.8
Hasil perhitungan koefisiensi determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.816[a]	.665	.651	1.336	.665	46.753	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sumber Daya Manusia
b. Dependent Variable: Kehandalan dan Ketepatan Waktu

Berdasarkan tabel *model summary* maka dapat dijelaskan bahwa korelasi secara simultan antara sumber daya manusia (X1) dan pemanfaatan teknologi informasi (X2) terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar r = 0,816. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat positif secara simultan atau bersamaan antara variabel sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Gambar 5.9
Hasil uji parsial (uji-t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	2.839	1.266	212	
Sumber daya manusia (X_1)	541	4.077	0,000	H1 diterima
Pemanfaatan teknologi informasi (X_2)	349	2.504	016	H2 diterima

[a]. Dependent Variable: kehandalan dan ketepatan waktu pada karyawan (Y)

Sumber : data primer diolah, 2021

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika Sig ≤ α maka Ho ditolak, jika Sig > α maka Ho diterima. Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai Sig = 0.000. untuk nilai α = 0.05. Berdasarkan hasil SPSS maka Sig = 0.000 < α = 0.05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara sumber daya manusia terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang.

b. Uji F (simultan)

Gambar 5.10
Hasil uji simultan (uji-f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.960	2	83.480	46.753	.000[b]
	Residual	83.920	47	1.786		
	Total	250.880	49			

a. Dependent Variable: Kehandalan dan Ketepatan Waktu
b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel *annova* diperoleh nilai F_{hitung} = 46,753 sedangkan menggunakan tabel distribusi F diperoleh nilai F_{tabel} = 3.20 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh positif sumber daya manusia terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan

   Sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kehandalan dan ketepatan waktu karyawan. Sumber daya manusia yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Ketepatan waktu karyawan yang cenderung

tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kehandalan dan ketepatan waktu karyawan yang baik, sebaliknya apabila sumber daya manusia kurang baik akan menghasilkan kehandalan dan ketepatan waktu karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustafa, S. Dan Rosidi. 2011 yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan .

2. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan

   Perkembangan teknologi informasi tidak hanya dimanfaatkan pada organisasi bisnis tetapi juga pada organisasi sektor publik, termaksud pada PT. PLN (persero). PT. PLN (persero) perlu mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kerja yang memungkinkan karyawan bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antara kehandalan dan ketepatan waktu karyawan. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup adanya; pengolahan data, pengelolaan informasi sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar kehandalan dan ketepatan waktu karyawan dapat meningkat Hamzah, 2011 dalam Widyanigrum, 2012.

   Dalam penelitian menemukan bahwa sistem teknologi informasi yang dimiliki pemerintah merupakan alat yang sangat berguna untuk karyawan, pendidikan maupun masyarakat. Pemanfaatan teknologi informasi akan sangat membantu mempercepat proses kahandalan dan ketepatan waktu karyawan dalam mengolah data, pengolahan data transaksi dan penyajian laporan keuangan agar tidak kehilangan nilai informasi yaitu kehandlan dan ketepatan waktu karyawan Cohen, 2007 dalam Winidyaningrum dan Rahmawati, 2010.

3. Pengaruh sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi kehandalan dan ketepatan waktu karyawan.

   Hasil analisis data dan pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan di PT. PLN (persero) UP3 Pinrang ULP Watang Sawitto. Dengan demikian, variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Hasil penelitian ini mendukung studi empirik yang dilakukan oleh indriasari (2018).

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Pengaruh Sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kehandalan dan ketepatan waktu karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kehandalan dan ketepatan waktu para karyawan di suatu perusahaan atau organisasi maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi atau perusahaan. Yang dipengaruhi oleh komunikasi, insentif program kesejahteraan kualitas kerja, kuantitas.

B. Saran

1. Pegawai seharusnya meningkatkan ketepatan waktu dan kualitas kerja, agar dapat terciptanya kinerja yang baik.
2. Dapat mengekspresikan diri baik dalam pikiran dan tindakan berusaha untuk menjadi orang setia kepada perusahaan.
3. Memiliki rasa tanggung jawab tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menjaga barang perusahaan dengan baik, mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi, dan tidak melempar kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ariandja, Tua Efendi.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo. 2002.*

Asibuan, Malayu P*. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: PT. Gunung Agung. 2004.*

Barthos, Basir.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro, Jakarta: Bumi Aksara. 2012.*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009*. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.*

Robbins, Stephen P. 2010*. "Manajemen". Jakarta: Erlangga*.

Schuler, dan Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21.* Jakarta: Erlangga.

Sukarna.*Dasar-dasar Manajemen, Bandung : Mandar Maju. 1992.*

Sarwono, Sarlinto W.*Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi, Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia. 1993.*

Soejono, Imam. 1986*. Teknik Ketepatan waktu Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Jaya Sakti.*

Tata Sutabri S.Kom. (2005). *Pengantar Teknologi Informasi.* Yogyakarta: AndiOffset.

Terry, George R. *Principles of Management* , McGraw-Hil Book Hall. 2000.

Wibowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Yonder, Dale. *Memahami Pemanfaatan teknologi informasi Dalam Persfektif Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Gava Media.

Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manausia,* Bandung: Alfabeta. 2008.

Zetra, Aidinil. 2009. *Strategi* Pengembangan Kapasitas SDM Pemerintah Daerah, *Jurnal Manajemen*