

**PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU
KERJA INOVATIF, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**ANGGI LARENTA ANJASARI
NIM. 17.52.11.098**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU
KERJA INOVATIF, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)**

SKRIPSI

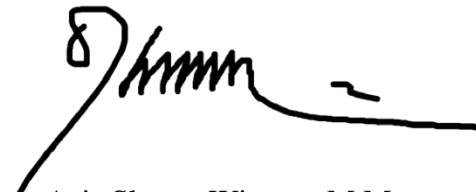
Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

Anggi Larenta Anjasari
NIM: 17.52.11.098

Surakarta, 25 Maret 2021

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ANGGI LARENTA ANJASARI

NIM : 17.52.11.098

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU KERJA INOVATIF, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021



Anggi Larenta Anjasari

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ANGGI LARENTA ANJASARI

NIM : 17.52.11.098

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU KERJA INOVATIF, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021



Anggi Larenta Anjasari

Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Anggi Larenta Anjasari

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Anggi Larenta Anjasari NIM: 17.52.11.098 yang berjudul :

“PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU KERJA INOVATIF, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo) “

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi ini segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021
Dosen Pembimbing Skripsi



Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP.19590812 198603 1 002

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU
KERJA INOVATIF, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)**

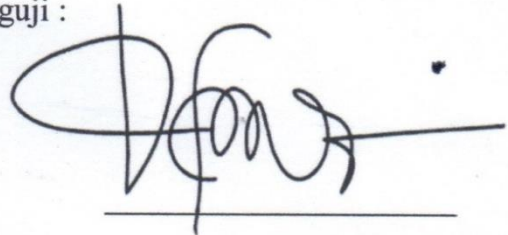
Oleh :

ANGGI LARENTA ANJASARI
NIM. 17.52.11.098

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Rabu tanggal 5 Mei 2021 / 23 Ramadan 1442 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

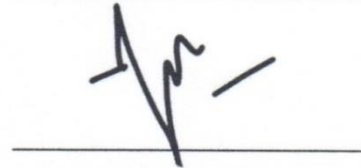
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19721109 199903 2 002



Penguji II
Khairul Imam, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19821120 201403 1 001



Penguji III
M. Rofiq Junaidi, M.Hum.
NIP. 19760314 201701 1 144



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Kamu tidak harus menunggu baik dulu baru berubah, tapi berubahlah maka nanti Allah akan bantu perbaiki dirimu.”

(Penulis)

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.”

(Bobby Unser)

“Believe that you can, and you are in the middle of the road.”

“(Percayalah kamu pasti bisa, dan kamu sudah setengah jalan).”

(Theodore Roosevelt)

“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang.”

(HR. Tirmidzi)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT
Saya mempersembahkannya dengan semua cinta dan doa saya

Karya sederhana ini untuk:

Alm. Bapak dan Ibu (Suparman and Suparmi)

Kakak dan Adik (Agus, Donik& Darwin)

Keponakan tersayang (Yasmin dan Jota)

Best Partner (Gilang Primadani)

Sahabatku (Hana, Ira, Vida, Avi, Syahda, Latifah dan Dita)

Kawan seperjuangan MBS C 2017

Yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang

Tulus dan tak ternilai harganya

Terimakasih

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi, Perilaku Kerja Inovatif, dan Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo).” Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M. selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Arif Muanas, SE., M.Sc. selaku pembimbing akademik yang juga membantu kelancaran dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Alm. Bapak dan Ibu, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan. Serta kakak dan adik saya Agus, Donik dan Darwin yang menyayangi dan mendukung saya agar tetap semangat menyusun skripsi ini.
8. Seluruh keluarga saya terimakasih atas doa dan support yang telah diberikan kepada saya.
9. Best Partner saya Gilang Primadhani yang selalu memberikan dukungan penuh dan selalu ada selama ini.
10. Sahabatku Hana, Ira, Vida, Avi, Syahda, Latifah dan Dita terimakasih telah menemaniku dalam suka maupun duka, telah memberi semangat, dukungan, dan doa yang tulus selama ini. Dan membantu penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
11. Teman-teman seperjuangan MBS C 2017 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berjasa dan membantu baik moril maupun spirit dalam penyusunan skripsi ini, serta memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 25 Maret 2021

Penulis

ABSTRACT

The study aims to analyze the impact of information technology competence, innovative work behavior, and competitive advantage on employee performance in PT. Pos Indonesia from Solo. This type of research is a quantitative study using a purposive sampling method. This study of samples used was 115 employee respondents at PT. Pos Indonesia from Solo. The method of data collection in this research is by using a questionnaire distributed directly to the respondents. The data analysis technique used to answer the research problem is multiple linier regression analysis with the help of SPSS for windows version 2.2.

The results showed that (1) the information technology competence has a significant impact on employee performance with a sig. 0,023 (2) innovative work behavior has a significant impact on employee performance with a sig. 0,000 (3) competitive advantage has a significant impact on employee performance with a sig. 0,045.

Keywords: Information Technology Competence, Innovative Work Behavior, Competitive Advantage, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif, dan keunggulan kompetitif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan sampel 115 karyawan yang bekerja pada PT. Pos Indonesia Solo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS windows versi 2.2.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sig. 0,023 (2) perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig. 0,000 (3) keunggulan kompetitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig. 0,045.

Kata Kunci: Kompetensi Teknologi Informasi, Perilaku Kerja Inovatif, Keunggulan Kompetitif, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Akademisi	9
1.6.2. Manfat Praktisi	10
1.7. Sistematika Penulisan Skripsi.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. Kompetensi Teknologi Informasi.....	12
2.1.2. Perilaku Kerja Inovatif	14

2.1.3.	Keunggulan Kompetitif.....	17
2.1.4.	Kinerja Karyawan	19
2.2.	Hasil Penelitian yang Relevan	21
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.	Hipotesis Penelitian	24
2.4.1.	Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4.2.	Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4.3.	Pengaruh Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja Karyawan	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
3.1.	Waktu dan Wilayah Penelitian.....	28
3.1.1.	Waktu Penelitian	28
3.1.2.	Wilayah Penelitian	28
3.2.	Jenis Penelitian.....	28
3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.3.1.	Populasi	29
3.3.2.	Sampel.....	29
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.4.	Data dan Sumber Data	30
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1.	Metode Kuesioner	31
3.5.2.	Metode Kepustakaan	31
3.6.	Variabel Penelitian.....	32
3.6.1.	Variabel Terikat (Dependen).....	32
3.6.2.	Variabel bebas (Independen).....	32
3.7.	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.8.	Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1.	Analisis Statistik Deskriptif	34
3.8.2.	Uji Validitas dan Realibilitas	34
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik	35
3.8.4.	Uji Ketepatan Model	36

3.8.5. Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.6. Uji Hipotesis (Uji t).....	37
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Gambaran Umum Penelitian.....	38
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat Domisili	40
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Pusat Solo	41
4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	42
4.2.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	42
4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.2.3. Hasil Uji Ketepatan Model.....	46
4.2.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.2.5. Hasil Uji Statistik T (Uji t).....	49
4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis).....	51
4.3.1. Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	51
4.3.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.3.3. Pengaruh Keunggulan Kompetitif Terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB V PENUTUP.....	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Keterbatasan.....	54
5.3. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Annual Report PT. Pos Indonesia Tahun 2018	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	24

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat Domisili	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Pusat Solo	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	47
Tabel 4. 12 Hasil Simultan (Uji F).....	47
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Statistik (Uji t)	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian	59
Lampiran 2 Jadwal Penelitian	60
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	61
Lampiran 4 Data Responden Penelitian	65
Lampiran 5 Rekap Data Kuesioner	69
Lampiran 6 Hasil Output SPSS	82
Lampiran 7 Hasil Uji Instrumen Penelitian Hasil Validitas dan Reliabilitas	84
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik	88
Lampiran 9 Hasil Uji Ketepatan Model	90
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	91
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup	92
Lampiran 12 Cek Plagiasi	93

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Teknologi informasi ialah suatu unsur penting bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya. Dengan adanya kemajuan teknologi informasi diharapkan mampu memudahkan organisasi melakukan beragam aktivitas kegiatan dalam organisasi maupun perusahaan, dimana dalam pemenuhan kebutuhan serta bagi pengguna layanan memerlukan *IT* yang mumpuni (Rahadi,2007).

Tidak hanya itu, dalam memenangkan persaingan antar instansi pun peran *IT* begitu diperlukan. Dengan memanfaatkan persoalan tersebut (*IT*), perusahaan dapat mencari terobosan baru untuk mengantisipasi globalisasi dan persaingan bisnis dengan kompetitornya. Banyak keuntungan yang kita dapatkan dengan menggunakan teknologi informasi dalam memperlancar sebuah bisnis diantaranya kita dapat menyalurkan data dengan waktu yang cepat, nyaman, aman dan biaya yang dikeluarkan relatif murah.

Dengan peran dan fungsi sistem informasi yang sekarang meluas, membuat teknologi informasi penting untuk situasi saat ini, dengan adanya perihal tersebut suatu instansi atau perusahaan dapat membawa kearah yang semakin baik begitu pun bagi kinerja individu serta peningkatan mutu hasil produksi. Perkembangan suatu perusahaan dapat terealisasikan dengan peran dari teknologi informasi. Kebutuhan perusahaan dalam penggunaan teknologi informasi dapat memberikan dorongan perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu berkompetensi dalam hal teknologi informasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam

pemenuhan tujuan individu, sistem pendidikan, serta bursa ketenagakerjaan sangat begitu membutuhkan peran keahlian dalam penggunaan *IT* (Lowe, 2000).

Penerapan teknologi informasi sekarang ini juga terjadi dalam perusahaan jasa. Dimana dengan adanya sistem online dalam teknologi informasi ini dapat memungkinkan seseorang untuk melayani konsumen dalam hal jasa dan lainnya. Mengacu riset oleh Hasan (2008) peran industri jasa dengan teknologi informasi tidak dapat dipisahkan. Penggunaan teknologi ini dapat membantu kelancaran dalam melayani pengguna jasa serta persoalan kelangsungan perusahaan kearah yang lebih baik.

Lebih lanjut pembahasan mengenai kompetensi IT berdampak pada kinerja masih sedikit mendapat perhatian, penelitian oleh Gordon & Tarafdar (2007) diperoleh hasil bahwa kompetensi IT dalam manajemen informasi dan pengetahuan, manajemen proyek, kolaborasi dan komunikasi, dan keterlibatan bisnis cenderung meningkatkan kemampuan organisasi untuk berinovasi. Studi mengenai kompetensi IT telah dilakukan oleh Crawford, Leonard, & Jones (2011) dan Radnejad & Vredenburg (2019), mereka membuktikan bahwa kompetensi IT berdampak terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, bagaimana kompetensi IT ini dalam meningkatkan kinerja karyawan belum tersajikan dengan jelas dan masih menimbulkan berbagai pertanyaan. Tak hanya itu Penelitian yang dilakukan oleh Tijdens & Steijn (2005) mengenai *The determinants of ICT competencies among employees* menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi IT secara positif dan signifikan. Dengan adanya

perihal tersebut dapat dijadikan bahan acuan kinerja karyawan memang memerlukan kompetensi IT yang mumpuni.

Selain itu ada suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu perilaku kerja inovatif. Perilaku ini menggambarkan mengenai bagaimana karyawan menciptakan ide ataupun gagasan baru terhadap perusahaan. Lebih lanjut perihal berkaitan mengenai pembaruan mengenai hasil produk maupun proses melalui pemikiran-pemikiran baru ialah unsur perilaku kerja inovatif (Jong & Hartog, 2007). Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang mempunyai ide-ide yang inovatif untuk memperlancar perusahaan mereka. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif, mereka mampu menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan (Hadi.S, A.R Putra, 2020).

Terdapat penelitian mengenai hubungan antara perilaku kerja inovatif dengan kinerja. pada penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) memperoleh hasil kinerja baik dapat dipengaruhi tingkat perilaku kerja inovatif dari individu. Tak hanya itu riset oleh Hadi.S, A.R Putra, & R. M. (2020) juga menunjukkan hasil bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini jika karyawan mampu menciptakan suatu gagasan yang baru maka akan meningkatkan hasil kinerja yang baik. Dengan adanya kompetensi teknologi informasi dapat mendorong karyawan untuk dapat mengembangkan inovasi-inovasi baru sehingga dapat memotivasi untuk bersaing dengan karyawan lainnya.

Selain dari kedua persolan terdapat juga perihal penting pada penciptaan kinerja karyawan yaitu keunggulan kompetitif. Selain itu peran keunggulan

bersaingan antara para karyawan juga memainkan peran pembentuk perusahaan kearah yang lebih baik. Dalam hal ini berkaitan pada karyawan yang menunjukkan keahliannya dalam bersaing antara karyawan yang lain. Dalam memnangkan persaingan ini maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja yang maksimal. Dengan demikian karyawan akan semakin meningkatkan skill mereka untuk perusahaan, dalam meningkatkan keunggulan pada diri karyawan ini peran perusahaan di tempat karyawan bekerja. Sehingga dengan adanya perlombaan ata persaingan skill antar karyawan dapat memberikan unsur positif dalam kelangsungan perusahaan.

Lebih lanjut keunggulan kompetitif diartikan sebagai kemampuan memikirkan atas cara memenangkan persaingan dalam perihal industrialisasi (Jassim, 2014). Dalam pandangan Wright & McMahan (1992) ia juga berpendapat bahwa dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi karyawan, organisasi harus mengadopsi perilaku inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kapabilitas karyawan.

Kemudian pandangan mengenai keunggulan kompetitif digambarkan sebagai kelangsungan hidup perusahaan dianggap bergantung kepada kemampuan perusahaan untuk mengambil manfaat dari daya saing melalui inovasi dan berdampak pada kinerja. Kecenderungan organisasi untuk berinovasi adalah jenis kemampuan dinamis yang berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif pada diri karyawan (Anning-dorson & Anning-dorson, 2018).

Dalam riset ini mengacu bagaimana kompetensi IT ini berhubungan dengan perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif sehingga dapat menghasilkan

kinerja karyawan masih dianggap sangat baru untuk penelitian, sehingga dapat memunculkan ruang riset yang lain untuk terus diteliti.

Penelitian ini terdiri dari gabungan beberapa variabel penelitian yang berasal dari sumber berbeda antara lain kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif, dan keunggulan kompetitif yang terkait dengan kinerja karyawan. Motivasi untuk melakukan penelitian ini adalah adanya banyak kasus yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Informasi kasus tersebut didapat dari beberapa perusahaan yang berada didekat tempat tinggal penulis yang berhubungan dengan kompetensi IT, perilaku kerja inovatif, dan keunggulan kompetitif dan berbagai pengetahuan yang dapat menyebabkan kinerja terhadap karyawan.

Kemudian dalam kasus ini peneliti menggunakan PT. Pos sebagai objek penelitian. PT. Pos Indonesia adalah perusahaan berkiprah di layanan ekspedisi atau pengiriman barang. Perusahaan tersebut ialah perusahaan yang berada dibawah kendali BUMN, sehingga segala hal yang ada pada perusahaan tersebut dapat dikendalikan oleh kementrian BUMN. PT. Pos Indonesia juga merupakan salah satu perusahaan pengiriman barang yang begitu terkenal khususnya bagi masyarakat Indonesia. Tak hanya merambah pada pengiriman barang PT. Pos Indonesia juga merambah pada pengiriman uang yaitu Western Union. Segudang kemudahan dan kemanfaatan pasti pernah dirasakan masyarakat dengan menggunakan pengiriman lewat PT. Pos Indonesia, masyarakat tidak perlu lagi menyita waktunya untuk mengirimkan barangnya kesuatu tempat, serta tak akan merasakan lelahnya perjalanan pengiriman karena mereka sudah dapat

menggunakan jasa pengiriman oleh PT. Pos Indonesia. Pada kesempatan waktu ini peneliti ingin melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia yang ada di Surakarta, dan cabang di Surakarta ini dibuat untuk melayani dan memudahkan masyarakat di Surakarta dalam pengiriman barang ke wilayah lain.

Berikut ini merupakan performa PT. Pos Indonesia yang dilihat pada Annual Report tahun 2018 :

Gambar 1.1.
Data Annual Report PT. Pos Indonesia Tahun 2018



Sumber : Annual Report PT. Pos Indonesia 2018

Melihat dari data tersebut maka dapat dianalisa pendapatan PT. Pos Indonesia tahun 2018 mengalami penurunan dari tahun 2017, Sehingga perlunya evaluasi mengenai kinerja dari perusahaan.

Tak hanya itu, melihat dari fenomena yang dapat dilihat sekarang, perusahaan pengiriman barang tak hanya ada PT. Pos Indonesia, perusahaan pengiriman barang ada JNE, J&T dan masih banyak lagi dan perusahaan tersebut merupakan perusahaan Swasta. Dilihat dari segi perkembangan pada era modern ini PT. Pos Indonesia yang merupakan perusahaan BUMN dan telah banyak melakukan berbagai kemudahan agar dapat memudahkan dalam melayani penggunaannya. Dari perusahaan jasa pengiriman barang dari perusahaan swasta. Di sisi lain dari segi pengguna perusahaan pengiriman yang dimiliki oleh perusahaan swasta juga telah mendapat banyak pengguna jasa pengiriman ini. Hal ini akan menjadi sebuah masalah yang cukup berarti pada PT. Pos Indonesia.

Dalam dunia perbisnisan hal persaingan bukan hal yang sulit ditemukan, setiap perusahaan sudah pasti ada pesaing-pesaing yang bermunculan. Pada kali ini ada PT. Pos Indonesia yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang pengiriman barang, telah mendapat banyak sekali pesaing-pesaingnya yaitu dari perusahaan jasa pengiriman milik perusahaan swasta. Perusahaan-perusahaan tersebut juga menjadi hal yang dapat menimbulkan permasalahan yang cukup nyata. Dalam hal ini maka perusahaan PT. Pos Indonesia dituntut agar dapat melakukan berbagai inovasi agar dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan pengiriman milik swasta sehingga akan juga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI, PERILAKU KERJA INOVATIF, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan tersebut maka dapat diidentifikasi masalah penelitian yaitu :

1. Adanya persaingan yang ketat antara PT. Pos Indonesia dengan perusahaan pengiriman swasta.
2. Perusahaan perlu lebih fokus pada perkembangan di era digital.
3. Perusahaan perlu lebih fokus pada pengembangan inovasi karyawan dalam bidang teknologi.

1.3. Batasan Masalah

Batasan ini diterapkan agar riset atau studi yang dilakukan menitikberatkan permasalahan untuk kemudian dibahas, oleh sebab itu penelitian tidak menyimpang dari pokok pembahasan yang telah ditentukan. Oleh karena itu permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini akan dibatasi daripada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo yakni kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia Solo.

1.4. Rumusan Masalah

Untuk menghindari pemahaman yang tidak jelas tentang tujuan penelitian, masalah harus dirumuskan secara jelas dalam kalimat yang jelas dan spesifik.

1. Adakah pengaruh kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh keunggulan kompetitif terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.
2. Menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.
3. Menganalisis pengaruh keunggulan kompetitif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Akademisi

Sebagai referensi bagi mahasiswa khususnya pada konsentrasi mengenai kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif, dan keunggulan kompetitif.

1.6.2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini dapat membantu PT. Pos Indonesia Solo dalam upaya mengembangkan kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif atas kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Terdapat beberapa sub bab menguraikan mengenai :

1. BAB 1 (PENDAHULUAN)

Terdapat uraian mengenai :

- 1) Latar Belakang
- 2) Identifikasi Masalah
- 3) Batasan Masalah
- 4) Rumusan Masalah
- 5) Tujuan Penelitian
- 6) Manfaat Penelitian
- 7) Sistematika Penulisan Skripsi

2. BAB 2 (LANDASAN TEORI)

Terdapat uraian mengenai :

- 1) Kajian Teori
- 2) Hasil Penelitian yang Relevan
- 3) Kerangka Pemikiran
- 4) Hipotesis Penelitian

3. BAB 3 (METODOLOGI PENELITIAN)

Terdapat uraian mengenai :

- 1) Waktu dan Wilayah Penelitian
 - 2) Jenis Penelitian
 - 3) Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
 - 4) Data dan Sumber Data
 - 5) Teknik Pengumpulan Data
 - 6) Variabel Penelitian
 - 7) Definisi Operasional Variabel
 - 8) Teknik Analisis Data
4. BAB 4 (ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN)
- Terdapat uraian mengenai :
- 1) Gambaran Umum Penelitian
 - 2) Pengujian dan Hasil Analisis Data
 - 3) Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)
5. BAB 5 (PENUTUP)
- Terdapat uraian mengenai :
- 1) Kesimpulan
 - 2) Keterbatasan Penelitian
 - 3) Saran
6. DAFTAR PUSTAKA
7. LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kompetensi Teknologi Informasi

Suatu pencapaian tujuan individu, sistem pendidikan, serta bursa tenaga kerja dengan penerapan *skill* penggunaan berbagai *technology* diartikan sebagai kompetensi IT (Lowe, 2000). Berkaitan dengan perihal tersebut teknik pemanfaatan berbagai teknologi informasi melalui kombinasi ataupun konsistensi sumber daya lain pada suatu instansi atau perusahaan di definisikan sebagai kapasitas IT (Bharadwaj, 2000). Dalam pandangan Tippins dan Sohi (2003, hal. 748), kompetensi teknologi informasi adalah sejauh mana suatu perusahaan memiliki pengetahuan tentang teknologi informasi dan menggunakannya secara efektif untuk mengelola apa yang diproduksi di perusahaan tersebut. Menurut Gordon, Tarafdar, & Gordon (2010) kompetensi teknologi informasi sangat penting bagi perusahaan karena dapat mendorong terwujudnya nilai positif yakni dapat menjadi perusahaan berdaya saing tinggi. Dengan persoalan tersebut maka individu atau seseorang dapat memahami dampak dari investasi IT di sebuah perusahaan. Menurut Hibah (1991), menyadari bahwa nilai strategis tidak hanya datang dari faktor-faktor produksi yang dimiliki tetapi lebih dari bagaimana faktor-faktor produksi itu digabungkan dan digunakan dalam kegiatan organisasi sebagai individu dan kelompok yang mempertemukan sekelompok aset perusahaan untuk digunakan dalam banyak fungsi. Kompetensi teknologi informasi untuk merepresentasikan aktivitas (seperti manajemen) dan menggunakan "sumber daya" untuk melihat aset yang dapat digunakan untuk

membuat kompetensi. Misalnya, hubungan dengan pemasok, sumber daya itu akan menjadi sumber daya tetapi kemampuan untuk mengelola hubungan dengan sumber daya itu akan menjadi efisien.

Kompetensi teknologi informasi mengacu pada sumber daya teknologi informasi dan kapabilitas organisasi. Ini termasuk keterampilan dan pengetahuan untuk memungkinkan organisasi mengelola produk dan layanan IT sebagai bagian dari upaya inovasi mereka (Ravichandran, 2017). Dalam riset yang dilakukan oleh Ravichandran (2017) pengaruh kompetensi IT terhadap perilaku inovatif juga berpengaruh pada keunggulan kompetitif. Dari berbagai definisi tersebut maka pentingnya individu dengan *skill* yang mumpuni pada sektor *technology* untuk kemajuan perusahaan.

1. Indikator Kompetensi IT

Indikator Kompetensi IT menurut Lowe (2000) adalah sebagai berikut:

- a. Keberadaan komputer dan teknologi terkait.

Bahwasanya pemanfaatan persoalan tersebut akan dapat memacu individu untuk berkembang sesuai perkembangan zaman.

- b. Frekuensi penggunaan komputer dan teknologi terkait.

Dapat diartikan sebagai tingkat atau periode individu dalam pemanfaatan faktor produksi (*technology*) pada organisasi.

- c. Konteks penggunaan komputer dan teknologi terkait.

Bahwasanya segala *technology* yang dipakai digunakan sesuai dengan tujuannya.

d. Kompleksitas tugas yang ada.

Dalam hal ini memerankan sebagai keseimbangan antara penggunaan *technology* pada tugas yang dilaksanakan.

e. Tingkat penolakan atau penerimaan oleh non-pengguna komputer dan teknologi terkait.

Bahwasanya adanya *technology* dapat memicu perihal penerimaan atau tidak diterimanya adanya hal tersebut.

f. Pengembangan keterampilan komputer.

Dapat diartikan sebagai peningkatan *skill* sebagai syarat penggunaan *technology* terkait.

2.1.2. Perilaku Kerja Inovatif

Segala kegiatan individu dengan maksud untuk memberikan konsep baru terkait dengan metode, komoditas, dan strategi diartikan sebagai perilaku kerja inovatif (Jong & Hartog, 2007). Lebih lanjut konsep ini diartikan sebagai konstruksi multidimensi dengan cakupan semua perilaku karyawan melalui kontribusinya terhadap proses inovatif. Perilaku berasal dari tingkah laku kreatif pribadi dalam membantu memodifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan ide-ide baru (Groselj, Cerne, Penger, & Grah, 2019). Karyawan dengan tingkat perilaku inovatif biasanya dapat menghasilkan ide-ide kreatif atau memasukkannya menjadi sesuatu yang baru dan dapat mengembangkan ide tersebut untuk kemajuan perusahaan (Hadi.S, A.R Putra, 2020). Perilaku ini menunjukkan cara masuk berkaitan individu pada penciptaan hal baru dalam organisasi dengan berbagai organisasi dan industry (Coetzer, 2018). Dalam

pandangan Hutahaean (2005:161), perilaku dengan taraf membangun tingkat keefektifan dengan berdasarkan gagasan-gagasan baru demi terciptanya manfaat dalam segala aktivitas ataupun pekerjaan yang dihadapi diartikan sebagai perilaku inovatif. Dengan perilaku kerja inovatif yang dapat memotivasi setiap karyawan untuk terus terlibat dan berhasil memperoleh IWB, sangat penting bagi organisasi untuk berhasil dalam inovasi dan mengungguli pesaing mereka (Moll & Leede, 2016).

Dalam pandangan Janssen (2000) kerja inovatif diartikan suatu kreasi, presentasi serta penggunaan gagasan bijaksana serta memiliki manfaat pada pekerjaan, kelompok, atau kapasitas *company* untuk memperoleh hasil yang baik. Sehingga menganut dari definisi di atas maka dapat ditarik garis besar yakni perilaku kerja inovatif adalah tingkah laku seseorang yang mengarah dalam menemukan gagasan baru serta berguna, berupa gagasan, metode, komoditas, dan tindakan di tempat kerja. Dengan menggunakan kemampuan inovatif mereka, karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik untuk kesuksesan organisasi dengan meningkatkan proses bisnis, produk, dan layanan (Janssen, 2000). Oleh karena itu, organisasi harus mampu mendefinisikan perilaku kerja inovatif seseorang di perusahaan. Karena kompleksitas tantangan, karyawan perlu bekerja dan belajar bersama untuk mengembangkan solusi baru dan inovatif. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar bisa memberi masukan terhadap persoalan yang ada, maka karyawan akan berambisi ataupun mampu memunculkan gagasan dalam menyelesaikan perkara di tempat kerja.

1. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif

Ada beberapa dimensi yang dikemukakan (Jong & Hartog, 2007) yakni :

a. Jelajahi peluang

Diartikan sebagai pemanfaatan peluang dari individu dalam upaya peningkatan nilai organisasi kearah yang lebih baik. Adanya inovasi diawali dengan penciptaan peluang, seperti: menciptakan peluang, atau menciptakan masalah, atau solusi untuk memecahkan masalah.

b. Generasi ide

Ini menggambarkan penelitian untuk memecahkan masalah yang dihadapi yang menunjukkan perkembangan ide-ide aktual tentang bagaimana perbaikan atau tujuan akan dicapai.

c. Advokasi

Menjelaskan di mana karyawan dapat mengungkapkan pendapat pribadinya tentang suatu ide. Oleh karena itu, peran champion biasanya bersifat informal dan sangat dibutuhkan untuk mengenali nilai dan nilai ide.

d. Aplikasi

Ini menggambarkan proses menciptakan gagasan baru dimulai dari rangkaian tahapan mulai dari eksperimen hingga tahap terakhir yaitu penyajian gagasan.

2. Indikator Perilaku Kerja Inovatif

Berikut beberapa indikator yang dikemukakan juga oleh (Jong & Hartog, 2007) yakni :

- a. Karyawan mampu menciptakan peluang atau masalah.
- b. Karyawan mampu mengembangkan ide-ide inovatif dengan menciptakan metode, teknologi, dan alat yang lebih praktis.
- c. Karyawan mampu memecahkan masalah dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi organisasi saat ini.
- d. Karyawan diharapkan mampu memotivasi karyawan lain agar termotivasi untuk memunculkan ide-ide inovatif.
- e. Berani menerapkan ide-ide baru kepada rekan kerja secara sistematis dan mampu mengimplementasikannya.

2.1.3. Keunggulan Kompetitif

Dalam sebuah persoalan keunggulan kompetitif dijadikan sebagai faktor penambah nilai saing pada instansi (Barney, 1991). Sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang memenuhi kriteria Barney (Wright & McMahan, 1992). Dalam penelitiannya oleh Pfeffer (1994) ia berpendapat bahwa manusia adalah aset utama keuntungan yang berkelanjutan karena ambiguitas sebab dan akibat dan informasi yang sistematis, menjadikannya tiruan. Penelitian oleh Albrecht, Bakker, Gruman, & Macey (2014) menunjukkan bahwa karyawan dapat menjadi sumber keunggulan bersaing.

Keunggulan kompetitif adalah faktor terpenting yang mendorong inovasi (Safari et al., 2019). Selain itu persepsi mengenai pembentukan suatu tujuan dengan maksud agar tidak dapat di plagiat oleh kompetitornya pada masa yang akan datang disebut *competitive advantage*. Menurut Wright & McMahan (1992)

ia juga berpendapat bahwa dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi karyawan, organisasi harus mengadopsi perilaku inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kapabilitas karyawan. Perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia didasarkan pada gagasan bahwa orang-orang di tempat kerja adalah sumber utama keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Saat ini, organisasi tidak bersaing berdasarkan produk yang mereka hasilkan tetapi berdasarkan kualitas orang yang mereka pekerjakan. Peneliti terbaru juga berfokus pada karyawan dan kaitannya dengan keunggulan kompetitif (Albrecht et al., 2014).

Kemudian menurut Gronoos (2001) dan Looy et al. (2003) dalam (Gautam & Ghimire, 2016) berpendapat bahwa sumber keunggulan kompetitif tidak terletak pada teknologi baru yang ada dalam organisasi tetapi keunggulan kompetitif terletak pada dedikasi dan komitmen terhadap kualitas dan efisiensi kerja. Menurut Gautam & Ghimire (2016), hasil kreativitas sumber daya manusia merupakan hasil terpenting perusahaan, dan agar organisasi berhasil dalam bisnis saat ini, perusahaan harus membutuhkan pengetahuan, ide, energi dan kreativitas setiap karyawan dari pekerja lini depan kepada manajer senior melalui pemberdayaan kompetitif. Penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang didukung dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Gautam & Ghimire, 2016).

1. Indikator Keunggulan Kompetitif

Indikator Keunggulan Kompetitif menurut (Gautam & Ghimire, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi menganggap penting karyawan karena karyawan sebagai ujung tombak meningkatkan kepuasan pelanggan.
- b. Organisasi saya memiliki kepedulian dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat memenangkan persaingan.
- c. Bagi organisasi karyawan adalah kata kunci agar lebih unggul dibandingkan pesaing.
- d. Organisasi menganggap penting karyawan karena karyawan dapat menambah nilai atau asset bagi organisasi..
- e. Organisasi berasumsi bahwa karyawan adalah bentuk investasi dalam organisasi.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008), pencapaian dari individu terhadap tugas beserta tanggungjawab sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaannya ialah persoalan yang teramat penting. Dalam pandangan Cushway (2002) dalam (Hadi.S, A.R Putra, 2020), kinerja merupakan evaluasi atas seberapa keras karyawan bekerja dalam upaya pencapaian keberhasilan yang ditentukan oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kualitas dan kenyamanan di tempat kerja, jika perusahaan melibatkan karyawan dalam setiap aktivitas dan perusahaan menerima ide-ide baru dari karyawan untuk pengembangannya, hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Secara umum kinerja karyawan dapat dilihat dari segi hasil dan perilakunya. Biasanya kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan standar kerja yang telah diatur oleh perusahaan (Kenney *et al.*, 1992). Standar tersebut seperti penggunaan

produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas dan profitabilitas (Ahuja, 2006). Perusahaan harus dapat melakukan penilaian kinerja dan dapat memberikan umpan balik yang akurat supaya karyawan memiliki bahan pertimbangan atau evaluasi untuk meningkatkan kinerjanya di kemudian hari (Darmawan, 2012) dan (Palembeta dan Arifin, 2014). Hal ini tentu mengharuskan perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan akan berusaha secara maksimal sehingga tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai dan diharapkan tujuan perusahaan pun juga tercapai (Daft, 1988).

1. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan berdasarkan pandangan Robbins (2006) adalah :

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan digambarkan oleh jumlah pekerjaan yang dihasilkan pekerja sebagai syarat standar pada perusahaan.

b. Kualitas kerja

Mutu ataupun kualitas dari hasil aktivitas ialah suatu keharusan untuk pekerja di perusahaan, karena dapat mendongkrak ekonomi perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Seorang pekerja yang bernilai ataupun bermutu tinggi akan menghasilkan pekerjaan secara *on time*, sehingga hal ini begitu penting bagi organisasi.

d. Efektivitas

Bahwasanya pekerjaan yang dikerjakan berjalan efektif dengan upaya penggunaan berbagai peralatan atau faktor produksi sesuai kebutuhan perusahaan.

e. Kemandirian

Ini adalah tingkat di mana karyawan yang memiliki kinerja baik juga dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Maksud dari perihal ini guna memperoleh perbandingan beserta acuan. Tak hanya itu guna menghindari keserupaan pada riset ini. Maka dicantumkan riset pendahulu yakni :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Judul Jurnal	Nama	Tahun	Kesimpulan / saran / implikasi
<i>How do a company's information technology competences influence its ability to innovate?</i>	Steven R. Gordon dan Monideepa Tarafdar	2015	Kesimpulan : Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi IT di bidang manajemen informasi dan pengetahuan, manajemen proyek, kolaborasi dan komunikasi, dan keterlibatan bisnis secara positif memengaruhi kemampuan organisasi untuk berinovasi.
<i>Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility</i>	T. Ravichandran	2017	Kesimpulan : kompetensi IT, kapasitas inovasi, kelincahan organisasi dan kinerja perusahaan berdampak pada peningkatan kelincahan organisasi.

Judul Jurnal	Nama	Tahun	Kesimpulan / saran / implikasi
Pengukuran Kompetensi Teknologi Informasi dan Komunikasi	Carles Sitompul	2004	Kesimpulan : Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi teknologi informasi dan komunikasi memiliki empat dimensi yang utama, yaitu: <i>Expertise</i> (EXP), <i>Teamwork</i> (TW), <i>Flexibility</i> (FLX), dan <i>Interpersonal Understanding</i> (IU). Organisasi yang membutuhkan pekerja dengan kompetensi teknologi informasi dan komunikasi harus melakukan pengukuran atas kompetensi tersebut pada pekerjanya.
<i>How leaders influence employees' innovative behavior</i>	Jeroen P.J. de Jong, Deanne N. Den Hartog	2007	Kesimpulan : Dalam penelitian ini, pimpinan berperan dalam menciptakan iklim yang positif dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh kontrak kerja di luar. Ini adalah cara untuk menunjukkan bahwa pemimpin juga memiliki pengaruh tidak langsung pada inovasi individu melalui cara mereka membangun lingkaran bisnisnya.
<i>Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior</i>	Onne Janssen	2000	Kesimpulan : terdapat hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dan perilaku kerja yang inovatif ketika karyawan merasa upaya keadilan – penghargaan daripada ketidakadilan di bawah penghargaan.
Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, dan Rahayu Mardikaningsih	2020	Kesimpulan : Dari hasil penelitian ini menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh perilaku inovatif secara positif signifikan, kinerja juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja secara positif dan

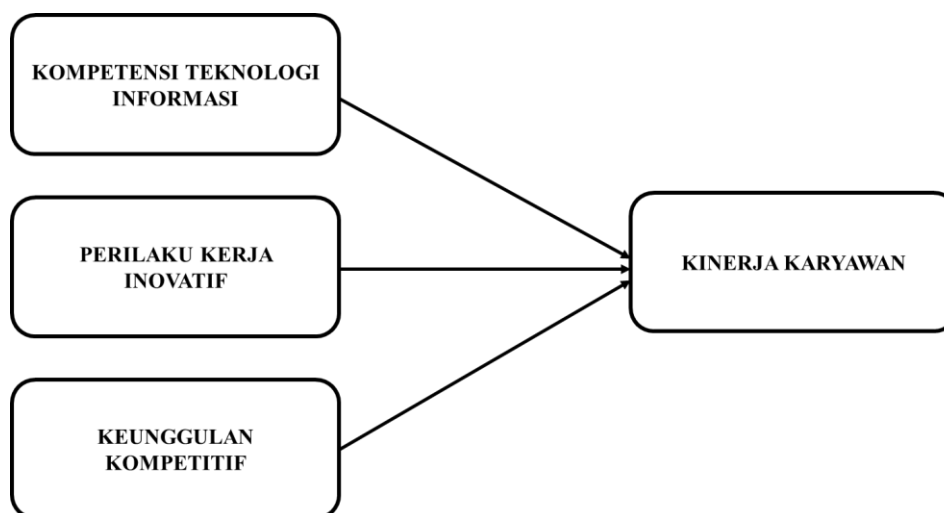
Judul Jurnal	Nama	Tahun	Kesimpulan / saran / implikasi
			signifikan.
<i>Authentic and transformational leadership and innovative work behavior : the moderating role of psychological empowerment</i>	Matej Groselj, Matej Cerne, Sandra Penger, dan Barbara Grah	2020	Kesimpulan : Kinerja dipengaruhi oleh <i>Self-efficacy</i> , perilaku kerja inovatif, dan kapabilitas secara positif.
<i>Psychological empowerment of employees for competitive advantage</i>	Dhruba Kumar Gautam dan Sunita Bhandari Ghimire	2016	Kesimpulan : Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis karyawan di sector jasa berbeda secara signifikan dengan organisasi public dan swasta. Meskipun faktor yang diekstraksi sangat berbeda dengan praktik barat, pemberdayaan psikologis berdampak positif terhadap keunggulan bersaing.
<i>Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage</i>	Simon L. Albrecht, Arnold B. Bakker, Jamie A. Gruman, William H. Macey dan Alan M. Saks	2015	Kesimpulan : Hasi riset ini agar dapat memberikan penjelasan yang nyatamengenai keterlibatan karyawan perlu diintegrasikan dalam struktur organisasi HRM jika keterlibatan yang diinginkan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.
<i>The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage</i>	Ali Safari, Arash Adelpnah, Razieh Soleimani, Parisa Heidari Aqagoli, Rosa Eidizadeh dan Reza Salehzadeh	2019	kesimpulan: Bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh langsung besar terhadap kelelahan kerja dan keunggulan bersaing. Selain itu, pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kelelahan kerja melalui peran mediasi komitmen organisasi. Selain pemberdayaan psikologis, kelelahan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan

Judul Jurnal	Nama	Tahun	Kesimpulan / saran / implikasi
			terhadap keunggulan bersaing melalui peran mediasi kreativitas organisasi.

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

Pada hal ini dijelaskan untuk memberikan gambaran mengenai beberapa variabel yang dijadikan penelitian, serta dengan maksud untuk memberikan gambaran mengenai hipotesis yang akan diambil. Kerangka pemikiran dapat ditemukan di gambar 2.1 :



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut, maka jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

2.4.1. Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Karyawan

Dengan adanya perubahan situasi pada organisasi juga dipengaruhi adanya perubahan dunia digitalisasi yang semakin kompleks. Sehingga pada situasi ataupun posisi ini dibutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kompetensi IT (Widodo, 2008). Lebih lanjut Cooper dan McCain dalam Poerwati (2003) berpendapat bahwa kinerja mampu terpengaruh oleh (3) hal : (infrastruktur) perlu alat tepat dalam melakukan pekerjaan, adanya edukasi dan juga training, adanya dorongan dalam persoalan pekerjaan. Penggunaan kompetensi IT pada suatu perusahaan ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Santoso, n.d.).

Dengan adanya hal tersebut diharapkan para karyawan mampu menerapkan penggunaan teknologi sehingga proses pertukaran data antar karyawan di perusahaan dapat terlaksana dengan cepat dan hasil kinerja yang maksimal. Pada perihal ini ternyata sependapat riset dari (Tijdens & Steijn, 2005) tentang The determinants of ICT competencies among employees, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi IT secara positif dan signifikan. Sehingga dapat dijadikan acuan bahwa penentuan kompetensi teknologi informasi di organisasi / perusahaan begitu berpengaruh terhadap karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Kompetensi Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Jong & Hartog (2008), perilaku kerja inovatif diartikan sebagai tingkah laku seorang dengan tujuan mengenalkan gagasan, metode, komoditas, ataupun gagasan yang bermanfaat bagi perusahaan. Sehingga adanya perilaku kerja inovatif begitu penting bagi kelangsungan organisasi melalui berbagai inovasi. Pada perihal ini sangat tergantung pada individu dan instansi dalam menanggapi perubahan dengan membentuk gagasan untuk pekerjaan yang lebih efektif (Yuan & Woodman, 2010) (Dorner, 2012) (Janssen & Vegt, 2003). Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan akan muncul ketika karyawan menghadapi keadaan yang mendesak dan sulit saat menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya itu, manajer akan memberikan kebebasan dan kesempatan kepada karyawan untuk membawa ide-idenya untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja. Kasus ini akan mengembangkan gaya kerja menjadi lebih baik. Mengenai perihal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian sebelumnya (Janssen, 2000).

Menurut penelitian (Berliana, 2018) ditunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat perilaku kerja inovatif dalam menghasilkan ide-ide baru dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Dengan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus terus mengkaji dan meningkatkan karyawan yang inovatif untuk menyumbangkan ide-ide kreatifnya agar mampu mengubah hal-hal yang monoton dan menghambat perkembangan perusahaan lebih cepat lagi. Dengan meningkatkan perilaku inovatif para karyawan terhadap perusahaan, mereka akan

mampu mengembangkan kualitas perusahaan serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

H2 = Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3. Pengaruh Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya dapat memenuhi syarat sebagai keutamaan dalam menambah daya saing untuk organisasi dengan mengutamakan (3) prinsip yakni : langka, unik, tak dapat digantikan (Barney, 1991). Sumber daya manusia memenuhi kriteria Barney sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan telah dibuktikan dalam penelitian (Wright & McMahan, 1992). Melihat kapabilitas dan aset keunikan pada diri karyawan ialah sebuah basis yang mensinergikan kekuatan organisasi, sehingga akan tercipta organisasi yang maju. Keunggulan kompetitif tersebut tercermin dari kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan bersaing melalui keunggulan untuk memacu kinerja perusahaan.

Manusia adalah aset utama keuntungan yang berkelanjutan karena ambiguitas sebab, akibat dan informasi metodologis, yang membuat mereka tak tertandingi (Pfeffer, 1994). Ditandai pada keahlian organisasi dalam memajukan kapasitas karyawan dengan maksimal, sehingga akan menghasilkan pelatihan bagi karyawan untuk selalu berusaha unggul dalam menciptakan ide-ide baru yang berbeda dengan karyawan lainnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus fokus pada keunggulan bersaing dengan terus berupaya menciptakan ide-ide baru, menanamkan nilai-nilai bersama, dan lebih bertanggung jawab atas apa yang dicapai.

H3 = Keunggulan Kompetitif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Dalam riset diawali setelah keluarnya izin penelitian dengan menggunakan waktu selama 2 bulan, dengan waktu 2 bulan tersebut dibagi atas 1 bulan sebagai pengumpulan data dan 1 bulan lagi sebagai olah data daripada data yang telah didapatkan serta penyusunan dalam bentuk skripsi.

3.1.2. Wilayah Penelitian

Wilayah pelaksanaan penelitian yaitu PT. Pos Indonesia Solo yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.8, Kampung Baru, Pasar Kliwon, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia.

3.2. Jenis Penelitian

Metode kuantitatif ialah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode tersebut menggunakan acuan pada prinsip *positivisme* dan berdasarkan olah data berupa angka, yang berfungsi dalam proses penelitian pada objek, dengan cara memperoleh data menggunakan dengan kuesioner, pada tahap selanjutnya ialah proses pengulasan data dengan perhitungan angka statistik yang berguna dalam persoalan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017:13).

Dalam riset mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran angket atau kuesioner terhadap karyawan PT. Pos Indonesia Solo, guna mengukur atau menganalisa *impact* dari kompetensi IT, perilaku kerja inovatif, dan keunggulan bersaing terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Sekumpulan objek dengan kuantitas serta keunikan guna untuk dilakukan riset dinamakan populasi (Sugiyono, 2017: 135). Sementara itu dalam pandangan Augusty (2014) semua unsur berupa kejadian atau peristiwa yang menjadikan titik permasalahan untuk diteliti pada objek yang berkarakteristik sama ialah populasi. Dalam penelitian ini karyawan PT. Pos Indonesia Solo merupakan populasi yang digunakan untuk diteliti.

3.3.2. Sampel

Dalam pandangan Sugiyono (2017), sampel diartikan sebagai keseluruhan objek dengan ciri khusus pada suatu populasi yang digunakan untuk penelitian. Tak hanya itu Augusty (2014) berpandangan sampel diartikan sebagai objek penelitian dengan menggunakan sebagian anggota dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan 115 sampel dari karyawan PT. Pos Indonesia Solo.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode yang dipakai ialah nonprobability sampling, ialah dimana pengambilan sampel dengan tidak memberikan celah atau kesempatan yang tidak berbeda pada elemen populasi yang dijadikan bahan penelitian (Sugiyono, 2017;141). Tak hanya itu juga menggunakan *purposive sampling* ialah dimana cara penentuan jumlah sampel berasaskan atas estimasi nilai tertentu supaya data yang dihasilkan lebih *representative* atau akurat. Pengambilan sampel ini disesuaikan dengan aturan rumus dalam pandangan Sugiyono (2017) : ²

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 5%

Maka, dari rumus diatas dapat dianalisa bahwa jumlah sampel yang diperlukan sebanyak :

$$n = \frac{162}{1+162(0,05)^2}$$

= 115 sampel karyawan PT. Pos Indonesia Solo.

3.4. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data digunakan sebagai bahan untuk diolah atau sebagai bukti-bukti penelitian. Terdapat 2 jenis data yakni :

3.4.1. Data Primer

Diartikan sebagai data atau bukti yang didapatkan peneliti secara langsung dari responden. Cara pengumpulan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Pos Indonesia Solo.

3.4.2. Data Sekunder

Dalam hal ini diartikan sebagai data atau bukti-bukti didapatkan dari organisasi. Tak hanya itu juga dapat diartikan sebagai data-data memiliki hubungan dengan organisasi atau perusahaan dan dapat menunjang penelitian yaitu seperti : struktur organisasi, jumlah karyawan dan data-data yang dibutuhkan lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang peneliti gunakan untuk mengungkap atau menangkap informasi peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai ruang lingkup penelitian (Wiratna Sujarweni, 2014). Dalam penelitian ini, data teknis dikumpulkan dengan beberapa cara :

3.5.1. Metode Kuesioner

Kuesioner dapat diartikan sebagai metode dengan pembagian beberapa pertanyaan kepada responden. Dengan menggunakan kuesioner juga dianggap lebih efektif dan efisien dalam pengukuran variabel yang digunakan. Selain itu dalam pengukuran responden dengan jumlah besar dan luas tentunya sangat mendukung.

Dalam metode kuesioner ini peneliti mengajukan 21 pertanyaan kepada responden. Mulai dari variabel kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif, keunggulan kompetitif, dan kinerja karyawan. Untuk responden kemudian diminta untuk memilih alternatif jawaban sesuai dengan jawabannya menggunakan skor setiap alternative jawaban, yakni sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5).

3.5.2. Metode Kepustakaan

Pada metode ini dengan maksud memperoleh data yang empiris dan *real* baik dari peneliti terdahulu maupun dari pakar-pakar atau ahli guna bahan penunjang penyusunan penelitian agar layak.

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah pokok pembahasan yang diambil sebagai acuan dalam pengukuran untuk penarikan kesimpulan (Augusty, 2014:181). Variabel penelitian dibedakan menjadi beberapa yakni:

3.6.1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel yang terpengaruh atau merupakan hasil dari variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Solo.

3.6.2. Variabel bebas (Independen)

Variabel yang mempengaruhi munculnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif, dan keunggulan kompetitif.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompetensi Teknologi Informasi (X1)	Menurut (Lowe, 2000) Kompetensi teknologi informasi dan komunikasi adalah keterampilan dan kemampuan yang memungkinkan penggunaan komputer dan teknologi informasi terkait untuk memenuhi tujuan pribadi, tujuan pendidikan dan	Menurut (Lowe, 2000) Indikator Kompetensi IT meliputi : 1) Keberadaan komputer dan teknologi terkait 2) Frekuensi penggunaan komputer dan teknologi terkait 3) Konteks penggunaan komputer dan teknologi terkait 4) Kompleksitas tugas yang dikerjakan 5) Tingkat penolakan atau penerimaan

	tujuan pasar tenaga kerja.	oleh non pengguna komputer dan teknologi terkaitnya 6) Pengembangan keterampilan komputer
Perilaku Kerja Inovasi (X2)	(Jong & Hartog, 2007) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baruan berguna yang berhubungan dengan proses, produk, maupun prosedur.	Indikator perilaku kerja inovatif menurut (Jong & Hartog, 2010) adalah sebagai berikut: 1) Karyawan mampu menciptakan peluang atau masalah. 2) Karyawan mampu mengembangkan ide-ide inovatif dengan menciptakan metode, teknologi, dan alat yang lebih praktis. 3) Karyawan mampu memecahkan masalah dan memberikan solusi atas masalah yang dihadapi organisasi saat ini. 4) Karyawan diharapkan mampu memotivasi karyawan lain agar termotivasi untuk memunculkan ide-ide inovatif. 5) Berani menerapkan ide-ide baru kepada rekan kerja secara sistematis dan mampu mengimplementasikannya.
Keunggulan Kompetitif (X3)	Keunggulan kompetitif adalah kemampuan organisasi untuk bekerja dalam satu atau banyak cara yang sulit ditiru oleh pesaing sekarang dan di masa depan. Menurut (Wright & McMahan, 1992) telah menunjukkan bahwa sumber daya manusia memenuhi kriteria Barney sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.	Menurut Indikator Keunggulan Kompetitif menurut (Gautam & Ghimire, 2016) adalah sebagai berikut: 1) Organisasi menganggap penting karyawan karena karyawan sebagai ujung tombak meningkatkan kepuasan pelanggan. 2) Organisasi saya memiliki kepedulian dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat memenangkan persaingan. 3) Bagi organisasi karyawan adalah kata kunci agar lebih unggul dibandingkan pesaing. 4) Organisasi menganggap penting karyawan karena karyawan dapat menambah nilai atau asset bagi organisasi.. 5) Organisasi berasumsi bahwa karyawan adalah bentuk investasi dalam organisasi.
Kinerja Karyawan	Menurut <i>Robbins (2008)</i> Kinerja merupakan suatu	Indikator Kinerja Karyawan menurut <i>Robbins (2006)</i> adalah sebagai berikut:

(Y)	hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	1) Kuantitas pekerjaan 2) Kualitas pekerjaan 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian
-----	--	---

Sumber : Data Diolah oleh penulis 2021

3.8. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya akan dilakukan pengolahan kembali guna memperoleh kesimpulan yang tepat. Maka diperlukan cara untuk menganalisis agar tujuan sesuai dengan apa yang kita harapkan. Kualitas data dan pengujian hipotesis yang digunakan merupakan suatu keharusan dalam penelitian (sekaran, 2006). Data yang sudah didapatkan setelah itu diolah dengan *software* SPSS Versi 22.

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam analisis statistik deskriptif ini memiliki tujuan untuk melihat gambaran data yang di isi oleh responden. Dalam analisis deskriptif ini juga dapat melihat jumlah pengisi berbagai karakteristik responden.

3.8.2. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas bertujuan memperoleh kelayakan data dari kuesioner (Ghozali, 2011). Untuk uji ini peneliti menggunakan nilai r hitung masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan nilai r tabel, dengan ketentuan r hitung harus lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji difungsikan sebagai pengukuran data yang diperoleh oleh kuesioner yang dibagikan apakah reliabel atau tidak (Ghozali,2011). Dalam uji menggunakan nilai *cronbach's alpha* sebagai standar pengukuran dengan nilai harus lebih besar dari 0,7.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terhadap variabel yang digunakan. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang menyimpang dari asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Dalam pandangan Ghozali, (2013) uji ini menggunakan taraf signifikansi harus lebih dari 5%. Kemudian uji normalitas yang dilakukan pada penelitian yakni uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan tingkat Asymp sig (2-tailed) harus lebih dari 5%.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam upaya ini berguna mendeteksi adanya gejala multikolinearitas. Uji ini juga digunakan sebagai syarat untuk melakukan regresi berganda. Dalam uji ini menggunakan nilai standar yaitu nilai *tolerance* dan *VIF*, dimana nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 (Ghozali,2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Sebagai syarat melakukan regresi berganda maka juga diperlukan uji heteroskedastisitas pandangan Ghozali (2013) untuk mengecek kesamaan dan ketidaksamaan tingkat residual maka perlu dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas yang diambil pada penelitian ini yakni *uji Glejser*, dimana dengan ketentuan bahwa nilai sig. harus lebih dari 5%.

3.8.4. Uji Ketepatan Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menghitung kemampuan penjelasan model daripada variabel terikat maka diperlukan uji ketepatan model dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2011). Dalam uji ketepatan model ini memakai nilai adjusted r square guna memperoleh hasil model yang baik. Dalam nilai tersebut digunakan untuk mendapatkan angka dalam penjelasan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2011).

2. Uji F

Dalam mengukur tingkat hubungan simultan variabel bebas dengan variabel terikat maka diperlukan uji F. Dalam pandangan Ghozali (2011) kriteria yang digunakan ialah nilai sig dari tabel anova harus kurang dari 5%, bilamana memenuhi syarat tersebut maka dapat dikatakan seluruh variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat secara simultan, sehingga seluruh variabel bebas sepakat digunakan dalam mengukur pengaruh pada variabel terikat.

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat maka perlu dilakukan uji F (Ghozali,2011). Maka dapat ditulis sebagai berikut :

- a. Bilamana nilai sig. uji F < 5% maka hipotesis diterima.
- b. Bilamana nilai sig. uji F > 5% maka hipotesis ditolak.
- c. Bilamana nilai F hitung > dari F tabel maka hipotesis diterima.

3.8.5. Regresi Linier Berganda

Pandangan dari Sugiyono (2015) untuk memastikan adanya dugaan pengaruh dari variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka perlu dilakukan analisis regresi berganda. Analisis ini berguna dalam upaya menguji hubungan simultan oleh sejumlah variabel bebas pada variabel terikat. Dengan menggunakan persamaan regresi yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots e$$

- a : Konstanta
 b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi yang menyatakan perubahan nilai Y
 X₁ : Variabel Kompetensi teknologi informasi
 X₂ : Variabel Perilaku Kerja Inovatif
 X₃ : Variabel Keunggulan Kompetitif
 e : Nilai Residu

3.8.6. Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial atau individual maka digunakan uji t. Hasil dari uji ini kita memperoleh nilai t-hitung. Apabila tingkat sig. Uji t < 5% maka variabel bebas atau independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Kuncoro, 2013:244).

Uji t dipakai untuk melihat adanya dua sampel yang tidak terkoneksi dengan nilai mean yang berbeda, hal ini dapat dilihat pada persamaan varians yang diasumsikan pada output SPSS. Apabila probabilitas > 5% itu berarti varians populasi dua sampel sama dan sebaliknya.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Studi atau riset dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia Solo, badan usaha tersebut merupakan perusahaan berkiprah pada bidang ekspedisi atau jasa pengantaran barang. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 8, Kp. Baru, Ps. Kliwon, Kota Surakarta Jawa Tengah 57133, Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan responden yaitu karyawan PT.Pos Indonesia Solo.

Data responden pada penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung terhadap karyawan pada perusahaan tersebut. Kuesioner yang disebarkan tersebut bertujuan untuk memperoleh jawaban responden dari pertanyaan kuesioner, dimana jawaban tersebut akan dilakukan analisa oleh peneliti. Jumlah total kuesioner yang dibagikan oleh peneliti yaitu sebesar 115 kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia Solo yang berjumlah 115 responden, maka diperoleh hasil beberapa karakteristik dari responden meliputi jenis kelamin, usia, alamat domisili, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di PT. Pos Indonesia Solo. Berikut ini merupakan karakteristik dari responden :

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dapat diketahui bahwa jumlah responden menurut jenis kelamin dari total 115 responden yang mengisi kuesioner yaitu ada 62 responden yang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 53,9%. Kemudian untuk jenis kelamin perempuan

yaitu ada 53 responden atau sebesar 46,1%. Dapat disimpulkan berdasar data yang diperoleh, maka kuesioner lebih banyak di isi jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valide Percent	Cumulative Percent
Valide	Laki-Laki	62	53.9	53.9	53.9
	Perempuan	53	46.1	46.1	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2021)

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Bahwa jumlah penjawab kuesioner berdasarkan usia berdasarkan 115 responden yaitu ada 32 orang dengan usia kurang dari 25 tahun atau sebesar 27,8%. Kemudian ada 23 orang dengan usia 25-30 tahun atau sebesar 20,0%. Selanjutnya untuk responden yang dengan usia 31-35 tahun yaitu sebesar 24 responden atau sebesar 20,9%. Kemudian untuk responden dengan usia diatas 35 tahun ada 36 responden atau sebesar 31,3%. Sehingga dapat diketahui bahwa responden dengan usia diatas 35 tahun memiliki jumlah terbanyak di dalam data yang telah diperoleh.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valide Percent	Cumulative Percent
Valide	< 25 tahun	32	27.8	27.8	27.8
	25-30 tahun	23	20.0	20.0	47.8
	31-35 tahun	24	20.9	20.9	68.7
	> 35 tahun	36	31.3	31.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2021)

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat Domisili

Dapat dilihat jumlah responden dengan alamat domisili di kota solo yaitu ada 46 responden atau sebesar 40,0%. Kemudian untuk responden dengan alamat domisili diluar kota solo yaitu ada sebesar 69 responden atau sebesar 60,0% dari total 100%.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat Domisili

		Alamat_Domisili		Valide Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valide	Kota Solo	46	40.0	40.0	40.0
	Diluar Kota Solo	69	60.0	60.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2021)

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dapat diinterpretasikan yaitu jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebesar 60 responden atau sebesar 52,2%. Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir Diploma/Sarjana yaitu 55 responden atau sebesar 47,8%. Sehingga dapat diketahui bahwa berdasar data dari 115 karyawan di PT. Pos Indonesia Solo dengan tingkat pendidikan SMA/SMK cenderung lebih banyak dibanding lulusan Diploma/Sarjana. Akan tetapi tidak lulusan SD ataupun SMP di PT. Pos Indonesia Solo, sehingga dapat dibilang PT. Pos Indonesia Solo juga menerapkan standar kelulusan tinggi agar dapat bekerja disana.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir				
	Frequency	Percent	Valide Percent	Cumulative Percent
Valide SMA/SMK	60	52.2	52.2	52.2
Diploma/Sarjana	55	47.8	47.8	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2021)

4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT. Pos

Indonesia Pusat Solo

Dapat diketahui ada sebesar 16 orang dengan lama bekerja yakni kurang dari 1 tahun atau sebesar 13,9%. Selanjutnya responden dengan lama bekerja 1-3 tahun yaitu ada 28 responden atau sebesar 24,3%. Kemudian untuk responden dengan lama bekerja lebih dari 35 tahun di PT. Pos Indonesia Solo yaitu ada sebesar 71 responden atau sebesar 61,7%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan dari PT. Pos Indonesia Solo juga memiliki komitmen yang tinggi pada tempat mereka bekerja yaitu dengan sebesar 61,7% dari total 100%.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Pusat Solo

Lama_Bekerja_di_PTPos				
	Frequency	Percent	Valide Percent	Cumulative Percent
Valide < 1 tahun	16	13.9	13.9	13.9
1-3 tahun	28	24.3	24.3	38.3
> 3 tahun	71	61.7	61.7	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah penulis (2021)

4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Agar dapat menghasilkan data yang akurat dari jawaban kuesioner maka perlu dilakukan uji instrumen data. Uji ini menggunakan 2 jenis uji yaitu uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam menganalisa apakah pertanyaan dari ke 4 variabel apakah valid. Uji ini menggunakan nilai r hitung dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan nilai r tabel, dimana r hitung lebih besar dari r tabel maka jawaban dari pertanyaan valid. Kemudian diketahui bahwa nilai r tabel dari penelitian ini yakni 0,1832, dengan ketentuan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan valid (Ghozali, 2013).

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

Variable	Pertanyaan	rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi Teknologi Informasi	KI1	0,767	0,1832	Valid
	KI2	0,756	0,1832	Valid
	KI3	0,640	0,1832	Valid
	KI4	0,798	0,1832	Valid
	KI5	0,580	0,1832	Valid
	KI6	0,701	0,1832	Valid
Perilaku Kerja Inovatif	PK1	0,679	0,1832	Valid
	PK2	0,753	0,1832	Valid
	PK3	0,831	0,1832	Valid
	PK4	0,650	0,1832	Valid
	PK5	0,767	0,1832	Valid
Keunggulan Kompetitif	KK1	0,772	0,1832	Valid
	KK2	0,725	0,1832	Valid
	KK3	0,749	0,1832	Valid
	KK4	0,795	0,1832	Valid

	KK5	0,794	0,1832	Valid
Kinerja Karyawan	K1	0,742	0,1832	Valid
	K2	0,759	0,1832	Valid
	K3	0,678	0,1832	Valid
	K4	0,695	0,1832	Valid
	K5	0,763	0,1832	Valid

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Dapat dilihat bahwa jawaban dari pertanyaan variabel kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif, keunggulan kompetitif dan kinerja karyawan valid. Dapat dilihat dari ketentuan yakni r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut pandangan Ghazali (2016) tingkat reliabilitas dapat dilihat dengan ketentuan Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,70. Dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kompetensi IT	0,794	0,7	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,783	0,7	Reliabel
Keunggulan Kompetitif	0,823	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,775	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis (2021)

Dapat dianalisa nilai *Cronbach Alpha* dari keempat variabel lebih besar dari 0,70. Maka dengan hal tersebut data dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam pengukuran, ataupun dapat dilakukan uji selanjutnya.

4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam menganalisa data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak maka perlu dilakukan uji Normalitas. Menurut Ghozali (2013) uji *kolmogorov-smirnov* ialah uji yang dapat dijalankan, dengan ketentuan tingkat Asimp Sig (2-tailed) harus lebih besar dari 0,05 atau 5%, hasil uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78439428
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.063
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah penulis (2021)

Dapat dilihat ketentuan dari uji ini yakni nilai Asymp. Sig (2-tailed) harus lebih besar dari 5%(Ghozali,2013). Menurut angka yang diperoleh Asymp sig (2-tailed) yakni 0,192 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah pada uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam pandangan Ghozali (2013), uji tersebut menggunakan taraf nilai dari nilai Tolerance dan VIF. Ketentuan yang harus dipenuhi yakni nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10, dan VIF kurang dari 10. Uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabe	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi IT	0,712	1,404	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perilaku Kerja Inovatif	0,688	1,453	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keunggulan Kompetitif	0,912	1,097	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah penulis (2021)

Dapat dianalisa dalam uji ini tingkat Tolerance dan VIF dari ketiga variabel yakni kompetensi teknologi informasi tolerance 0,712 dan VIF 1,404, perilaku kerja inovatif tolerance 0,688 dan VIF 1,453, dan yang terakhir keunggulan kompetitif tolerance 0,912 dan VIF 1,097, sehingga dapat disimpulkan data terbebas masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Data yang baik sebagai syarat uji regresi berganda yakni data yang tidak ada masalah pada heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk mengetahui ada tidaknya masalah pada heteroskedastisitas. Dalam pandangan Ghozali (2013) bilamana nilai sig lebih dari 0,05 atau 5% maka data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients			
Variabel	T	Sig	Keterangan
Kompetensi IT	-1,963	0,052	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Perilaku Kerja Inovatif	1,537	0,127	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Keunggulan Kompetitif	-0,516	0,607	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah penulis (2021)

Dapat dianalisa menganut pandangan Ghozali (2013) data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas bilamana nilai sig lebih besar dari 5%. Jadi berdasarkan variabel kompetensi teknologi informasi (0,052), perilaku kerja inovatif (0,127), dan keunggulan kompetitif (0,607) dapat disimpulkan memenuhi syarat terbebas perihal heteroskedastisitas.

4.2.3. Hasil Uji Ketepatan Model

Dalam pandangan Ghozali (2013) apakah model yang digunakan cocok ataupun tidak maka diperlukan uji ketepatan model dengan berdasarkan nilai *Adjusted r square* serta uji F.

1. Uji koefisien determinasi (uji Adjusted R²)

Berdasar pandangan Ghozali (2013) untuk menerangkan seberapa jauh variasi variabel dependen dengan tujuan pengukuran kemampuan model maka diperlukan uji koefisien determinasi. Tingkat nilai Adjusted R² yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh model terbaik. Dapat dilihat hasil uji yakni :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.353	1.808

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KK, TOTAL_KI, TOTAL_PK

b. Dependent Variable: TOTAL_K

Sumber : Data Primer diolah penulis (2021)

Hasil analisa diperoleh dengan melihat angka Adjusted R Square yakni 0,353. Maka dapat diartikan variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan pada variabel kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif sebesar 35,3%, akan tetapi 64,7% dipengaruhi hal diluar model.

2. Uji F

Menganut pandangan Ghozali (2013) uji F berguna melihat model penelitian layak atau tidaknya, dengan ketentuan yakni nilai sig harus lebih kecil dari 0,05. Hasil uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 12
Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.982	3	70.994	21.710	.000 ^b
	Residual	362.983	111	3.270		
	Total	575.965	114			

a. Dependent Variable: TOTAL_K

b. Predictors: (Constant), TOTAL_KK, TOTAL_KI, TOTAL_PK

Sumber : Data Primer diolah penulis (2021)

Dapat dianalisa nilai F hitung yakni sebesar 21,710 lebih besar dari F tabel yakni 2,69, serta nilai sig yakni 0,000 berarti kurang dari 5%. Maka dapat ditarik

garis besar bahwa kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif memiliki pengaruh secara simultan pada kinerja karyawan.

4.2.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengukur seberapa besar adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan analisis regresi berganda dimana terdapat 3 variabel bebas pada penelitian ini. Hasil uji dapat dilihat yakni :

Tabel 4. 13
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.388	1.784		3.581	.001
	TOTAL_KI	.152	.066	.206	2.306	.023
	TOTAL_PK	.382	.086	.403	4.435	.000
	TOTAL_KK	.142	.070	.160	2.027	.045

a. Dependent Variable: TOTAL_K

Sumber : Data Primer diolah penulis (2021)

Maka dapat ditulis persamaan regresi berganda yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$TK = 6,388 + 0,152 TKI + 0,382 TPK + 0,142 TKK$$

Berdasarkan persamaan maka dapat dilakukan analisa :

1. Konstanta senilai 6,388 yang berarti jika nilai independen (kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif) adalah 0, maka tingkat kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo senilai 6.388.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi teknologi informasi (X1) sebesar 0,152 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel kompetensi teknologi informasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Solo sebesar 0,152 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel perilaku kerja inovatif (X2) sebesar 0,382 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel perilaku kerja inovatif meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo sebesar 0,382 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel keunggulan kompetitif (X3) sebesar 0,142 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel keunggulan kompetitif meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo sebesar 0,142 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.2.5. Hasil Uji Statistik T (Uji t)

Dalam menganalisa pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Uji t juga menilai hubungan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2013) sebagai persyaratan lolos uji ini yakni nilai sig < 5% atau 0,05. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Statistik (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.388	1.784		3.581	.001
TOTAL_KI	.152	.066	.206	2.306	.023
TOTAL_PK	.382	.086	.403	4.435	.000
TOTAL_KK	.142	.070	.160	2.027	.045

a. Dependent Variable: TOTAL_K

Sumber : Data Primer diolah penulis (2021)

Maka dapat dilakukan analisa sebagaimana berikut ini :

Nilai kompetensi teknologi informasi (X1) nilai t hitung yakni (2,306) > t tabel yakni (1,981567), kemudian tingkat sig sebesar 0,023 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel kompetensi teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

Nilai perilaku kerja inovatif (X2) nilai t hitung yakni (4,435) > t tabel yakni (1,981567), kemudian tingkat sig sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

Nilai keunggulan kompetitif (X3) nilai t hitung yakni (2,027) > t tabel yakni (1,981567), kemudian tingkat sig sebesar 0,045 kurang dari 0,05. Sehingga disimpulkan variabel keunggulan kompetitif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data (Pembuktian Hipotesis)

Menurut hipotesis penelitian, yaitu pengaruh kompetensi teknologi informasi, perilaku kerja inovatif dan keunggulan kompetitif terhadap kinerja karyawan maka dapat dianalisis sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Kompetensi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Karyawan

Dapat ditarik garis besar variabel kinerja karyawan PT. Pos indonesia Solo dipengaruhi kompetensi teknologi informasi secara signifikan. Berdasarkan hasil signifikansi $0,023 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Dengan hal ini maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Tijdens & Steijn, 2005) tentang The determinants of ICT competencies among employees, hal ini menunjukkan bahwa determinan kompetensi teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Sehingga dapat dilihat pada hasil temuan akni kompetensi teknologi informasi memiliki dampak langsung kepada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi teknologi informasi cenderung membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan, seiring dengan berkembangnya teknologi digital saat ini semakin memudahkan karyawan untuk berbagi data antar karyawan di perusahaan maupun dengan sistem khususnya di perusahaan jasa seperti PT. Pos Indonesia Solo semuanya bekerja dengan teknologi. Seperti penerapan dari lingkup karyawan yaitu melihat kemampuan

para karyawan dapat menggunakan *social media* dalam bekerja dan juga dapat memanfaatkan sistem *sharelock* dalam membantu pekerjaan. Sehingga penerapan kompetensi dari kedua persoalan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi kinerja perusahaan pun akan meningkat.

4.3.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat ditarik garis besar variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Solo dipengaruhi perilaku kerja inovatif secara signifikan. Berdasarkan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima dan H_0 ditolak). Dengan hasil riset sejalan oleh penelitian Berliana (2018), diperoleh hasil bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Melihat hasil berarti perilaku kerja inovatif memiliki dampak langsung kepada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat perilaku kerja yang inovatif menghasilkan ide-ide baru dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Perilaku kerja yang inovatif dapat mendorong seseorang untuk melahirkan ide-ide baru dalam pekerjaannya, karena ide tersebut akan meningkatkan serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang tentu berdampak pada perusahaan PT. Pos Indonesia Solo. Seperti perihal pada penerapan kerja karyawan yakni, para karyawan dapat memberikan ide berupa masukan terhadap rekan kerja yang mengalami masalah pada pekerjaan, mereka berinisiatif memecahkan permasalahan pekerjaan, semisal paket terlalu banyak, para karyawan berinisiatif

yakni dengan membagi tim untuk mempercepat pekerjaan, sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan.

4.3.3. Pengaruh Keunggulan Kompetitif Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat ditarik garis besar variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Solo dipengaruhi keunggulan kompetitif secara signifikan. Berdasarkan hasil signifikansi $0,045 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa keunggulan kompetitif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima dan H_0 ditolak). Melihat hasil berarti keunggulan kompetitif memiliki dampak langsung kepada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Solo.

Hal ini menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif cenderung meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan di PT. Pos Indonesia Solo memahami bahwa setiap kemajuan itu sendiri yang menciptakan persaingan antar karyawan. Selain persaingan dengan karyawan lain, mereka juga membutuhkan kekuatan tim meski bisa bersaing dengan rekan-rekannya juga. Bentuk keunggulan yang dapat dilihat yakni karyawan yang bekerja, pekerja dapat bersaing dengan pekerja lain sesuai dengan posisi pekerjaan yang mereka jalani. Tentu mereka akan semakin memperlihatkan *skill* mereka dihadapan pekerja lain dalam jabatan tertentu. Sehingga adanya bentuk karyawan yang saling berlomba memberikan hal terbaik akan meningkatkan kinerja mereka, serta akan secara tidak langsung memberikan hal positif pada perusahaan.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tadi maka dapat ditarik garis besar yakni :

1. Variabel kompetensi teknologi informasi (X1) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dilihat tingkat signifikansi ialah $0,023 < 0,05$. Maka dengan hasil tersebut maka dengan adanya kompetensi teknologi informasi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo).
2. Variabel perilaku kerja inovatif (X2) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dilihat tingkat signifikansi ialah $0,000 < 0,05$. Maka dengan hasil tersebut dengan adanya perilaku kerja inovatif yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo).
3. Variabel keunggulan kompetitif (X3) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dilihat tingkat signifikansi ialah $0,045 < 0,05$. Maka dengan hasil tersebut dengan adanya keunggulan kompetitif yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo).

5.2. Keterbatasan

Ada beberapa batasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak adanya sistem pengontrolan terhadap pengisian kuesioner, sehingga responden kurang maksimal dalam menjawab pertanyaan.

2. Singkatnya waktu yang digunakan dalam penelitian, sehingga peneliti belum maksimal dalam menggali masalah yang ada.

5.3. Saran

Diharapkan PT. Pos Indonesia Solo semakin meningkatkan kompetensi IT karyawan, misalnya dengan meningkatkan sistem teknologi pada perusahaan, beserta pemahaman penggunaan agar kinerja karyawan semakin efisien. Kemudian perlunya peningkatan perilaku kerja yang inovatif pada karyawan, dengan hal ini berarti perusahaan juga perlu sistem evaluasi kerja agar perusahaan mendapat karyawan yang kompeten. Selain itu perusahaan juga perlu melakukan pemberdayaan pada karyawan, agar karyawan semakin menunjukkan keunggulannya dan mampu bersaing dengan karyawan lain, sehingga dengan peningkatan ketiga perihal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan, serta perusahaan akan dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., & Macey, W. H. (2014). Employee engagement , human resource management practices and competitive advantage An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness People Ang Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Anning-dorson, T., & Anning-dorson, T. (2018). *Innovation and competitive advantage creation The role of organisational leadership in service firms from emerging markets*. <https://doi.org/10.1108/IMR-11-2015-0262>
- Barney, J. B. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage* (p. Vol.17 No. 1, pp.99-120.). p. Vol.17 No. 1, pp.99-120.
- Coetzer, A. (2018). Job embeddedness and employee enactment of innovative work behaviours. *International Journal of Manpower*.
- Crawford, J., Leonard, L. N. k., & Jones, K. (2011). The human resource’s influence in shaping IT competence. *Industrial Management & Data Systems*, 111(2), 164–183. <https://doi.org/10.1108/02635571111115128>
- Dorner, N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*. (4007).
- Gautam, D. K., & Ghimire, S. B. (2016). *Psychological empowerment of employees for competitive advantages An empirical study of Nepalese service sector*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0035>
- Gordon, S. R., & Tarafdar, M. (2007). How do a company’s information technology competences influence its ability to innovate? *Journal of Enterprise Information Management*, 20(3), 271–290. <https://doi.org/10.1108/17410390710740736>
- Gordon, S. R., Tarafdar, M., & Gordon, S. R. (2010). *How do a company ’ s information technology competences influence its ability to innovate?* <https://doi.org/10.1108/17410390710740736>
- Groselj, M., Cerne, M., Penger, S., & Grah, B. (2019). *Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour : the moderating role of psychological empowerment*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Hadi,S, A.R Putra, & R. M. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.

- Janssen, O. (2000). Job demands , perceptions of effort – reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Janssen, O., & Vegt, V. der. (2003). Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1016/S0149-2063>
- Jassim, R. K. (2014). *Competitive Advantage Through the Employees*. (April).
- Jong, J., & Hartog, D. (2007). *How leaders influence employees ' innovative behaviour*. 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Jong, J., & Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. 1-10.
- Lowe, G. S. (2000). Information and Communication Technology Literacy Assessment Framework. *ICTL Assessment Framework*.
- Moll, F., & Leede, J. De. (2016). *New Ways of Working Practices Fostering Innovation: The Influence of New Ways of Working on Innovative Work Behavior*. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120160000016006>
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power*. 7(2), 193–195.
- Radnejad, A. B., & Vredenburg, H. (2019). Disruptive technological process innovation in a process-oriented industry: A case study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 53(July), 63–79. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2019.08.001>
- Ravichandran, T. (2017). Journal of Strategic Information Systems Exploring the relationships between IT competence , innovation capacity and organizational agility. *Journal of Strategic Information Systems*. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2017.07.002>
- Safari, A., Adelpah, A., Soleimani, R., Aqagoli, P. H., Eidizadeh, R., & Salehzadeh, R. (2019). The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage The mediating role of organizational commitment and creativity. *Management Research Jurnal*, 18(1), 47–71. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2019-0935>
- Santoso, D. (n.d.). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Terhadap Kinerja SDM*. 76–92.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Management*, 18(2), 295–320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Hanin Fathan Choiriyah
Jabatan : Manajer Dukungan Umum

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Anggi Larenta Anjasari
NIM : 175211098
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat Sekolah : Jl Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo

Telah Melakukan Penelitian di KantorPos Solo 57100 Jl Jendral Sudirman No 8 Kampung Baru
Kec Pasar Kliwon Solo

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya

Solo, 12 Maret 2021
Manajer Dukum

Hanin Fathan Choiriyah
Nippos : 967330890

Lampiran 2
Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal		X	X	X																												
2	Konsultasi					X	X																										
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal						X																										
4	Ujian Seminar Proposal										X																						
5	Revisi Proposal													X	X	X																	
6	Pengumpulan Data																	X	X	X													
7	Analisis Data																					X	X	X									
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																						X	X									
9	Pendaftaran Munaqosah																									X							
10	Munaqosah																										X						
11	Revisi Skripsi																											X					

Lampiran 3
Kuesioner Penelitian

KUESIONER
PENGARUH KOMPETENSI IT, PERILAKU KERJA INOVATIF DAN
KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Saya Anggi Larenta Anjasari, mahasiswi jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul "**PENGARUH KOMPETENSI IT, PERILAKU KERJA INOVATIF DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)**".

Maka dari itu peneliti memohon bantuan bapak/ibu/saudara/i agar bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner dengan sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan partisipasinya, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Anggi Larenta Anjasari
175211098

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)
PENGARUH KOMPETENSI IT, PERILAKU KERJA INOVATIF DAN
KEUNGGULAN KOMPETITIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda (√)

1. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : < 25 tahun 25-30 tahun
 31-35 tahun > 35 tahun
3. Alamat domisili : Kota Solo Diluar kota Solo
4. Pendidikan terakhir : SD SMP
 SMA Diploma / Sarjana
5. Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia Solo : < 1 tahun 1-3 tahun
 > 3 tahun

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan teliti.
2. Bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi jawaban yang sebenar-benarnya, dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan jawaban.
3. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
Tidak Setuju (TS) = 2
Netral (N) = 3
Setuju (S) = 4
Sangat Setuju (SS) = 5

A. Kompetensi IT

No	Pertanyaan Kompetensi IT	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki keahlian menggunakan IT yang sejalan dengan kompetensi perusahaan saya.					
2.	Saya memiliki pengalaman menggunakan IT yang berubah, sejalan dengan IT yang digunakan oleh perusahaan saya.					
3.	Saya memiliki pengalaman dalam pelatihan IT mengikuti trend perubahan teknologi yang dilakukan perusahaan.					
4.	Saya memiliki ketrampilan spesifik yang sejalan dengan ketrampilan yang					

	dibutuhkan oleh perusahaan saya.					
5.	Saya memiliki jenjang pendidikan minimal sejalan dengan kebutuhan tenaga professional yang dibutuhkan oleh perusahaan saya.					
6.	Saya mampu mengembangkan keahlian menggunakan IT sesuai dengan perkembangan saat ini.					

B. Perilaku Kerja Inovatif

No	Pertanyaan Perilaku Kerja Inovatif	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menemukan permasalahan pada pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya selalu memberikan ide-ide baru dan mencoba mengimplementasikan ide tersebut pada pekerjaan saya (marketing/keuangan/operasional/pengiriman dan sebagainya).					
3.	Ide perbaikan yang saya tawarkan memberikan solusi sehingga pekerjaan lebih cepat/ efisien/ menghemat waktu dan tenaga.					
4.	Saya suka dengan tim kerja saya yang terus mensupport berbagai ide-ide perbaikan sehingga meringankan pekerjaan tim.					
5.	Saya percaya diri dalam mengutarakan ide saya kepada rekan kerja dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan saya.					

C. Keunggulan Kompetitif

No	Pertanyaan Keunggulan Kompetitif	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi menganggap penting karyawan karena karyawan sebagai ujung tombak meningkatkan kepuasan pelanggan.					
2.	Organisasi saya memiliki kepedulian dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat memenangkan persaingan.					
3.	Bagi organisasi karyawan adalah kata kunci agar lebih unggul dibandingkan pesaing.					

4.	Organisasi menganggap penting karyawan karena karyawan dapat menambah nilai atau asset bagi organisasi.					
5.	Organisasi berasumsi bahwa karyawan adalah bentuk investasi dalam organisasi.					

D. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan dan yang saya hasilkan sudah memenuhi standar perusahaan.					
2.	Jumlah pekerjaan atau hasil pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan target perusahaan.					
3.	Saya dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
4.	Segala peralatan atau sumber daya yang saya gunakan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya hasilkan.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan mandiri dengan kemampuan yang saya miliki.					

Lampiran 4
Data Responden Penelitian

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Alamat Domisili	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja di PT.Pos
1	1	2	2	3	3
2	2	4	2	3	3
3	1	3	2	4	3
4	1	4	1	3	3
5	1	1	2	3	2
6	2	1	1	4	2
7	1	3	1	3	3
8	1	4	2	3	3
9	1	3	1	3	3
10	2	4	2	3	3
11	2	1	2	3	2
12	1	2	2	4	2
13	1	3	1	3	3
14	1	4	1	3	3
15	1	4	1	3	3
16	1	4	2	3	3
17	1	3	2	4	3
18	2	3	2	3	3
19	2	3	1	4	3
20	1	4	2	3	2
21	2	4	2	4	3
22	2	1	2	3	2
23	2	2	2	4	2
24	1	1	1	4	1
25	2	1	2	3	2
26	2	2	2	4	2
27	1	1	2	3	1
28	1	2	2	3	3
29	1	3	2	4	3
30	1	2	2	3	3
31	1	2	2	3	3
32	1	2	1	3	3
33	1	1	2	3	2
34	1	1	2	3	2

35	1	2	1	3	3
36	1	2	2	4	3
37	1	1	2	3	1
38	1	4	2	4	3
39	2	1	1	4	2
40	2	1	2	4	2
41	2	1	1	3	1
42	2	2	2	4	3
43	2	2	1	3	2
44	1	4	2	3	3
45	2	1	1	4	1
46	2	1	2	4	1
47	2	1	1	4	1
48	1	1	1	3	3
49	2	4	2	3	3
50	2	4	1	3	3
51	1	1	2	3	2
52	2	3	1	4	3
53	1	4	2	3	2
54	1	4	1	4	3
55	2	1	1	3	1
56	1	4	1	3	3
57	1	4	1	4	3
58	2	3	2	4	3
59	2	1	2	3	1
60	1	3	2	3	3
61	1	3	1	3	3
62	1	4	1	4	3
63	2	3	1	4	3
64	2	4	2	4	1
65	2	4	1	3	3
66	2	1	1	3	1
67	2	4	2	4	3
68	1	4	1	4	3
69	1	4	1	4	3
70	1	2	2	4	3
71	1	3	1	3	3
72	1	3	1	4	3
73	2	2	2	4	2

74	2	1	2	3	3
75	2	4	2	3	3
76	2	1	2	4	2
77	1	4	2	3	3
78	2	4	2	4	3
79	1	3	2	4	3
80	1	2	2	4	3
81	1	1	1	3	2
82	1	4	2	4	3
83	1	2	2	4	2
84	2	1	2	4	1
85	1	3	2	4	3
86	1	4	2	3	3
87	2	2	1	4	2
88	2	3	2	4	3
89	2	1	1	4	2
90	1	2	1	4	2
91	2	1	2	4	1
92	1	4	2	3	3
93	2	4	2	4	3
94	2	2	2	4	2
95	2	2	2	4	1
96	1	4	2	3	3
97	2	2	2	4	3
98	2	4	1	3	3
99	1	1	2	4	2
100	1	1	2	3	2
101	1	1	2	3	2
102	1	3	2	3	3
103	2	3	1	3	1
104	2	4	2	3	3
105	2	2	2	4	3
106	1	4	1	4	3
107	1	2	2	4	3
108	2	3	1	3	3
109	1	3	1	4	3
110	1	4	1	3	3
111	2	1	1	3	2
112	2	4	1	3	3

113	2	1	1	3	1
114	2	3	2	4	3
115	1	3	1	4	3

Keterangan :

- I. Jenis Kelamin : 1 = Laki-Laki, 2 = Perempuan
- II. Usia : 1 = < 25 tahun, 2 = 25-30 tahun,
3 = > 3 tahun
- III. Alamat Domisili : 1 = Kota Solo, 2 = Diluar Kota Solo
- IV. Pendidikan Terakhir : 1 = SD, 2 = SMP, 3 = SMA/SMK,
4 = Diploma/Sarjana
- V. Lama Bekerja di PT. Pos Indonesia : 1 = < 1 tahun, 2 = 1-3 tahun,
3 = > 3 tahun

Lampiran 5
Rekapan Data Kuesioner

Variable Kompetensi IT (X1)							
Responden	Butir pertanyaan						TOTAL KI
	KI 1	KI 2	KI 3	KI 4	KI 5	KI 6	
1	4	5	3	5	5	5	27
2	4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	2	2	4	20
5	3	4	4	5	4	4	24
6	4	4	4	5	5	4	26
7	4	4	5	4	4	4	25
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	3	5	4	3	3	22
10	4	4	2	4	4	4	22
11	4	3	4	4	4	4	23
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	3	3	4	4	3	21
14	4	4	4	4	3	4	23
15	4	4	5	4	4	3	24
16	4	4	4	3	3	4	22
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	4	4	4	4	3	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	3	3	3	21
22	4	4	4	4	5	3	24
23	4	5	4	5	4	4	26
24	4	4	4	5	5	3	25
25	4	4	4	4	5	3	24
26	4	5	4	4	4	3	24
27	3	4	3	3	3	3	19
28	4	4	3	3	3	3	20
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	4	3	3	3	19
31	3	2	2	4	3	2	16
32	3	4	2	4	4	4	21
33	4	4	3	4	3	4	22

34	3	3	4	3	4	4	21
35	3	4	3	3	4	4	21
36	3	3	3	3	3	3	18
37	4	3	3	3	3	4	20
38	3	4	3	4	3	4	21
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	2	3	3	4	4	19
42	3	2	3	3	4	4	19
43	3	2	3	3	4	4	19
44	3	2	2	2	3	2	14
45	4	4	3	3	4	4	22
46	4	3	3	3	4	4	21
47	4	3	4	3	3	4	21
48	3	3	4	4	4	3	21
49	3	3	3	3	3	3	18
50	3	3	3	3	4	3	19
51	3	3	3	3	3	4	19
52	4	4	3	3	4	2	20
53	3	3	4	3	4	4	21
54	3	3	4	4	3	4	21
55	4	3	3	3	4	4	21
56	3	3	3	3	4	3	19
57	4	4	3	4	3	4	22
58	4	4	1	4	4	4	21
59	5	5	4	4	4	4	26
60	3	3	3	4	4	3	20
61	4	4	3	3	3	4	21
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	2	4	4	4	22
64	4	4	4	4	4	4	24
65	3	4	2	2	4	3	18
66	3	4	4	3	4	4	22
67	2	2	2	2	4	2	14
68	3	3	1	2	4	2	15
69	5	5	5	5	5	5	30
70	3	3	2	3	3	3	17
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	3	3	4	3	21

73	4	4	4	4	4	5	25
74	3	3	4	4	4	4	22
75	4	4	4	4	4	4	24
76	3	2	2	3	4	4	18
77	4	4	4	4	3	3	22
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	5	4	25
80	5	4	3	4	3	4	23
81	3	4	4	4	2	5	22
82	3	3	3	3	2	3	17
83	4	4	3	3	4	4	22
84	3	3	4	4	4	3	21
85	4	3	4	5	3	5	24
86	5	4	4	4	4	5	26
87	5	5	3	5	5	5	28
88	4	4	3	3	4	3	21
89	4	4	3	4	4	4	23
90	4	4	3	4	3	4	22
91	3	4	4	4	3	4	22
92	4	4	4	3	3	4	22
93	4	4	3	4	5	5	25
94	4	4	2	4	4	4	22
95	3	5	3	4	4	4	23
96	4	4	4	4	4	4	24
97	4	3	3	3	5	4	22
98	4	4	4	3	4	3	22
99	3	3	2	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	4	24
101	3	3	3	4	4	3	20
102	4	4	4	4	4	4	24
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	4	4	4	4	4	24
105	4	4	3	5	4	5	25
106	4	4	4	3	3	3	21
107	4	4	5	4	4	4	25
108	4	4	4	4	4	4	24
109	4	3	3	4	5	4	23
110	3	4	3	3	3	3	19
111	3	4	5	3	4	4	23

112	4	4	4	4	4	5	25
113	2	2	2	3	3	3	15
114	3	3	3	2	2	2	15
115	3	3	3	3	3	3	18

Variable Perilaku Kerja Inovatif (X2)						
Responden	Butir pertanyaan					TOTAL PK
	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	
1	4	4	4	5	4	21
2	5	5	4	5	5	24
3	5	3	3	4	4	19
4	4	4	4	2	4	18
5	4	4	4	5	5	22
6	5	4	4	4	4	21
7	5	3	3	4	4	19
8	3	4	4	4	4	19
9	3	4	5	5	3	20
10	4	3	3	4	3	17
11	4	4	4	4	3	19
12	4	3	3	4	4	18
13	4	4	4	4	3	19
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	4	4	18
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	3	4	4	4	4	19
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	3	4	4	4	3	18
22	5	3	3	5	3	19
23	5	3	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	5	3	3	5	3	19
26	5	4	5	4	4	22
27	3	3	3	4	3	16
28	3	3	3	3	4	16
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	3	4	3	18

31	3	3	3	4	3	16
32	4	3	3	4	4	18
33	4	5	4	5	5	23
34	4	3	4	3	4	18
35	4	4	4	4	3	19
36	4	4	4	3	3	18
37	4	4	4	4	4	20
38	4	3	3	4	3	17
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	4	3	4	5	4	20
42	4	3	4	5	4	20
43	4	3	4	5	4	20
44	3	3	3	4	4	17
45	4	3	3	3	3	16
46	4	3	3	3	3	16
47	4	3	3	5	4	19
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	3	19
50	4	3	3	3	3	16
51	4	4	4	4	4	20
52	2	4	3	3	3	15
53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	4	20
56	5	4	4	5	5	23
57	4	4	5	5	4	22
58	4	4	4	4	4	20
59	3	3	3	3	3	15
60	3	3	3	3	4	16
61	3	4	3	5	4	19
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	3	3	3	3	4	16
67	3	3	3	4	4	17
68	4	3	3	2	3	15
69	5	5	5	5	5	25

70	4	4	4	4	4	20
71	5	5	5	5	5	25
72	3	3	3	4	4	17
73	4	4	4	4	4	20
74	4	3	3	4	4	18
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	5	5	5	25
79	5	3	5	5	5	23
80	4	4	4	4	4	20
81	5	5	4	1	4	19
82	4	4	4	3	4	19
83	4	3	4	3	4	18
84	4	4	3	4	3	18
85	4	4	5	4	5	22
86	4	4	4	4	4	20
87	5	5	5	4	5	24
88	4	3	3	4	4	18
89	4	4	4	4	5	21
90	4	3	3	4	3	17
91	3	4	4	4	4	19
92	4	4	4	4	4	20
93	5	4	4	5	4	22
94	4	3	3	4	3	17
95	3	3	3	4	4	17
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	5	4	21
98	4	4	4	5	4	21
99	4	3	3	4	3	17
100	4	4	4	4	4	20
101	3	3	4	4	4	18
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	4	20
105	4	5	3	4	4	20
106	4	4	4	3	4	19
107	5	4	4	5	3	21
108	4	4	4	4	4	20

109	4	4	5	4	4	21
110	4	3	3	3	3	16
111	4	4	4	5	4	21
112	4	4	4	4	4	20
113	3	3	3	4	4	17
114	4	4	3	3	3	17
115	3	3	3	4	3	16

Variable Keunggulan Kompetitif (X3)						
Responden	Butir pertanyaan					TOTAL KK
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	4	4	20
6	5	4	4	5	5	23
7	4	4	4	4	3	19
8	4	4	4	4	3	19
9	5	5	4	3	3	20
10	5	4	4	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	4	3	4	4	4	19
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	2	5	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	4	4	4	22
19	4	3	4	4	4	19
20	5	4	5	4	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	3	4	20
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	3	4	4	19
25	4	5	4	3	4	20
26	3	4	4	4	3	18
27	5	5	5	4	4	23

28	3	3	4	4	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	5	21
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	5	4	23
34	4	3	4	3	4	18
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	3	3	4	3	17
38	5	3	4	3	4	19
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	5	3	4	5	5	22
42	5	3	4	5	5	22
43	5	3	4	5	5	22
44	5	3	4	3	3	18
45	5	4	4	5	5	23
46	5	4	4	5	5	23
47	4	3	3	3	3	16
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	4	20
52	3	3	4	3	2	15
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	3	3	3	3	16
56	5	4	4	5	5	23
57	5	4	5	5	5	24
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	5	4	4	21
65	4	4	4	4	4	20
66	4	3	4	4	4	19

67	5	4	3	4	4	20
68	4	3	4	4	4	19
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	4	5	3	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	5	21
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	5	4	3	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	5	5	25
80	4	3	4	5	5	21
81	4	1	2	4	4	15
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	3	3	4	18
84	4	4	5	5	4	22
85	5	2	4	3	4	18
86	5	4	4	5	4	22
87	3	3	3	3	3	15
88	4	4	3	4	4	19
89	4	4	5	5	4	22
90	3	3	3	4	3	16
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	5	4	21
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	5	5	5	5	5	25
99	4	5	4	5	4	22
100	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20
103	2	2	2	3	3	12
104	5	4	4	4	4	21
105	4	4	3	5	5	21

106	4	4	4	3	4	19
107	5	5	4	4	4	22
108	4	4	4	4	4	20
109	4	3	4	4	4	19
110	4	4	4	4	3	19
111	5	4	5	4	4	22
112	4	4	5	3	3	19
113	3	4	3	3	3	16
114	3	3	3	3	3	15
115	3	3	4	4	5	19

Variable Kinerja Karyawan (Y)						
Responden	Butir pertanyaan					TOTAL K
	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	
1	4	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	2	4	19
5	5	4	5	3	5	22
6	5	5	5	4	5	24
7	4	4	5	4	4	21
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	3	5	20
10	4	3	4	3	4	18
11	4	3	4	4	4	19
12	4	4	4	5	4	21
13	4	3	4	4	4	19
14	4	3	4	4	4	19
15	4	4	5	4	4	21
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	4	5	22
21	3	4	4	4	4	19
22	5	4	4	3	5	21
23	5	4	5	4	5	23
24	4	5	5	5	4	23

25	5	4	4	3	5	21
26	5	5	5	4	5	24
27	3	3	3	3	3	15
28	4	3	4	3	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	3	4	4	4	19
33	5	5	5	4	4	23
34	3	4	3	4	3	17
35	3	3	4	4	4	18
36	5	5	5	4	5	24
37	4	4	4	4	4	20
38	4	3	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	3	5	4	5	21
42	4	3	5	4	5	21
43	4	3	5	4	5	21
44	4	4	4	3	3	18
45	3	4	4	4	4	19
46	3	4	4	4	4	19
47	3	4	5	4	5	21
48	4	3	4	3	4	18
49	4	4	4	3	4	19
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	4	5	5	24
52	3	3	3	3	3	15
53	4	3	3	4	4	18
54	4	3	4	4	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	4	5	24
57	4	4	4	5	4	21
58	4	4	4	4	4	20
59	4	3	4	3	4	18
60	4	4	5	4	4	21
61	3	3	4	4	3	17
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	3	3	18

64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	3	3	4	3	4	17
67	4	4	4	4	4	20
68	3	3	3	3	4	16
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20
71	5	5	5	5	5	25
72	3	4	4	4	4	19
73	4	4	4	4	4	20
74	3	3	4	4	4	18
75	4	4	4	4	4	20
76	5	4	4	3	5	21
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	5	5	25
80	4	4	4	5	5	22
81	5	4	2	5	5	21
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	3	3	4	18
84	3	3	4	3	5	18
85	5	5	4	5	5	24
86	5	4	4	4	4	21
87	4	3	5	5	5	22
88	4	4	3	3	4	18
89	5	5	5	5	4	24
90	3	4	3	3	4	17
91	3	3	4	3	3	16
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	3	4	19
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	3	4	4	4	19
98	4	4	4	4	4	20
99	3	4	5	3	4	19
100	4	4	3	2	4	17
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	4	20

103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	4	20
105	3	3	4	5	4	19
106	4	4	4	3	3	18
107	4	4	5	4	4	21
108	4	4	4	4	4	20
109	3	4	4	4	5	20
110	4	4	4	4	4	20
111	4	3	3	4	4	18
112	4	4	4	4	4	20
113	4	3	3	2	2	14
114	3	3	4	2	2	14
115	4	3	4	3	4	18

Lampiran 6
Hasil Output SPSS

Statistik Deskriptif Responden

Statistics

	Jenis_Kelamin	Usia	Alamat_Domisili	Pendidikan_ Terakhir	Lama_Bekerja _di_PTPos
N Valid	115	115	115	115	115
Missing	0	0	0	0	0

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	62	53.9	53.9	53.9
e Perempuan	53	46.1	46.1	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	32	27.8	27.8	27.8
e 25-30 tahun	23	20.0	20.0	47.8
31-35 tahun	24	20.9	20.9	68.7
> 35 tahun	36	31.3	31.3	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Alamat_Domisili

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kota Solo	46	40.0	40.0	40.0
e Diluar Kota Solo	69	60.0	60.0	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valide Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	60	52.2	52.2	52.2
e Diploma/Sarjana	55	47.8	47.8	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Lama Bekerja di PTPos

	Frequency	Percent	Valide Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	16	13.9	13.9	13.9
e 1-3 tahun	28	24.3	24.3	38.3
> 3 tahun	71	61.7	61.7	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Uji Instrumen Penelitian
Hasil Validitas dan Reliabilitas

- Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi IT

Correlations

		KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	TOTAL _KI
KI1	Pearson Correlation	1	.650**	.391**	.492**	.344**	.460**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115
KI2	Pearson Correlation	.650**	1	.387**	.503**	.282**	.413**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115
KI3	Pearson Correlation	.391**	.387**	1	.389**	.134	.297**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.152	.001	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115
KI4	Pearson Correlation	.492**	.503**	.389**	1	.460**	.531**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115
KI5	Pearson Correlation	.344**	.282**	.134	.460**	1	.285**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.152	.000		.002	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115
KI6	Pearson Correlation	.460**	.413**	.297**	.531**	.285**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002		.000
	N	115	115	115	115	115	115	115
TOTAL_ KI	Pearson Correlation	.767**	.756**	.640**	.798**	.580**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115	115

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

- Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	TOTAL _PK
PK1	Pearson Correlation	1	.393**	.437**	.306**	.376**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
PK2	Pearson Correlation	.393**	1	.675**	.241**	.496**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
PK3	Pearson Correlation	.437**	.675**	1	.370**	.601**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
PK4	Pearson Correlation	.306**	.241**	.370**	1	.385**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000		.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
PK5	Pearson Correlation	.376**	.496**	.601**	.385**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	115	115	115	115	115	115
TOTAL_ PK	Pearson Correlation	.679**	.753**	.831**	.650**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

- Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Keunggulan Kompetitif

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.449**	.455**	.516**	.568**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
KK2	Pearson Correlation	.449**	1	.537**	.394**	.345**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
KK3	Pearson Correlation	.455**	.537**	1	.435**	.434**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
KK4	Pearson Correlation	.516**	.394**	.435**	1	.723**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
KK5	Pearson Correlation	.568**	.345**	.434**	.723**	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	115	115	115	115	115	115
TOTAL_KK	Pearson Correlation	.772**	.725**	.749**	.795**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

- Hasil Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

- **Correlations**

		K1	K2	K3	K4	K5	TOTAL_K
K1	Pearson Correlation	1	.583**	.338**	.303**	.504**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
K2	Pearson Correlation	.583**	1	.389**	.414**	.388**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
K3	Pearson Correlation	.338**	.389**	1	.307**	.457**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
K4	Pearson Correlation	.303**	.414**	.307**	1	.435**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
K5	Pearson Correlation	.504**	.388**	.457**	.435**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	115	115	115	115	115	115
TOTAL_K	Pearson Correlation	.742**	.759**	.678**	.695**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Lampiran 8
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78439428
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.063
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.388	1.784		3.581	.001		
TOTAL_KI	.152	.066	.206	2.306	.023	.712	1.404
TOTAL_PK	.382	.086	.403	4.435	.000	.688	1.453
TOTAL_KK	.142	.070	.160	2.027	.045	.912	1.097

a. Dependent Variable: TOTAL_K

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	1.109		1.799	.075
	TOTAL_KI	-.081	.041	-.216	-1.963	.052
	TOTAL_PK	.082	.054	.172	1.537	.127
	TOTAL_KK	-.023	.044	-.050	-.516	.607

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 9
Hasil Uji Ketepatan Model

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.353	1.808

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KK, TOTAL_KI, TOTAL_PK

b. Dependent Variable: TOTAL_K

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.982	3	70.994	21.710	.000 ^b
	Residual	362.983	111	3.270		
	Total	575.965	114			

a. Dependent Variable: TOTAL_K

b. Predictors: (Constant), TOTAL_KK, TOTAL_KI, TOTAL_PK

Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.388	1.784		3.581	.001
	TOTAL_KI	.152	.066	.206	2.306	.023
	TOTAL_PK	.382	.086	.403	4.435	.000
	TOTAL_KK	.142	.070	.160	2.027	.045

a. Dependent Variable: TOTAL_K

Lampiran 10
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.388	1.784		3.581	.001
TOTAL_KI	.152	.066	.206	2.306	.023
TOTAL_PK	.382	.086	.403	4.435	.000
TOTAL_KK	.142	.070	.160	2.027	.045

a. Dependent Variable: TOTAL_K

Lampiran 11
Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Anggi Larenta Anjasari
Tempat dan Tanggal Lahir : Sragen, 27 Mei 1999
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Tetap(Rumah) : Sidomulyo Rt. 048 / Rw. 014 Kel. Sragen Wetan,
Kec. Sragen, Kab. Sragen
Telepon : 089644687264
Email : anggilarenta107@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal :

1. SD Negeri 16 Sragen (2005-2011)
2. SMP Negeri 2 Sragen (2011-2014)
3. SMA Negeri 3 Sragen (2014-2017)
4. Institut Agama Islam Negeri Surakarta (2017-2021)

Lampiran 12
Cek Plagiasi

SKRIPSI_ANGGI LARENTA			
ORIGINALITY REPORT			
29%	26%	12%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source		8%
2	core.ac.uk Internet Source		3%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper		3%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper		1%
5	www.scribd.com Internet Source		1%
6	media.neliti.com Internet Source		1%
7	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper		<1%
8	docplayer.info Internet Source		<1%
9	Ira Hapsari. "The Effect of Competitive Advantage towards Financial Performance with		<1%