

## Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang

Fransiska Vandela<sup>a</sup>, Agus Sugiarto<sup>b\*</sup>

<sup>a</sup>Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

<sup>b</sup>Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: [agus.sugiarto@uksw.edu](mailto:agus.sugiarto@uksw.edu)

### ARTICLE INFO

---

DOI: [10.32832/jm-uika.v12i3.4913](https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913)

---

Article history:

Received:

26 June 2021

Accepted:

28 August 2021

Available online:

01 October 2021

---

*Keywords: Information Technology, Interpersonal Communication Skill, and Employee Performance.*

### ABSTRACT

---

*Information technology and interpersonal communication are used in various fields of human life, including in the activities of a company. Utilization of technology at work and the use of good interpersonal communication techniques aim to improve employee performance, which in turn can improve company performance. The purpose of this study was to examine the effect of the use of information technology and interpersonal communication skills on employee performance. This research is an explanatory research with a quantitative approach. The number of samples used is 58 respondents with saturated sampling technique. The results showed that the variable of the use of information technology and the variable of interpersonal communication skills had a positive effect on the performance of the employees of PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang.*

---

## 1. INTRODUCTION

Karyawan adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, oleh sebab itu fungsi dan perannya tidak bisa digantikan dengan sumber daya yang lainnya (Nur *et al.*, 2016). Menurut Rakhmansyah (2014) berkembangnya dan keberhasilan dari suatu perusahaan ditentukan dari hasil kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah keberhasilan pencapaian tugas atau hasil dari proses karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya (Mandasari, 2011). Dengan begitu, jika hasil kinerja karyawannya buruk maka kinerja dari sebuah perusahaan juga akan mengalami penurunan (Suprihati, 2014). Dalam usaha meningkatkan dan mengatasi masalahnya kinerja karyawan di sebuah perusahaan tentunya harus memperhatikan dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik, dengan begitu sumber daya manusia (SDM) akan mampu bekerja secara optimal.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu teknologi informasi dan berkomunikasi interpersonal. Proses perkembangan teknologi yang semakin pesat diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis pada teknologi. Sistem informasi menurut Febriansyah (2018) adalah cara manusia agar dapat melakukan hal pengolahan data, seperti cara mendapatkan, memanipulasi, menyusun, memproses, dan menyimpan data dalam berbagai cara untuk memperoleh informasi secara jelas. Teknologi informasi adalah suatu perangkat alat yang berguna membantu manusia dalam bekerja melaksanakan tugasnya dengan informasi yang didapatkan (Muzakki *et al.*, 2016). Penggunaan teknologi informasi sangat mempengaruhi keberhasilan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Sawitri, 2016). Teknologi informasi dibagi menjadi teknologi komputer dan komunikasi yang berfungsi untuk membantu menghubungkan proses dan penyebaran informasi baik itu bersifat finansial maupun non finansial secara cepat (Rahmawati, 2008).

Faktor kedua yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah berkomunikasi interpersonal. Manusia dalam kehidupannya haruslah melakukan komunikasi yang berarti melakukan interaksi secara spontan dan langsung, dengan memberikan umpan balik segera kepada lawan bicaranya (Gustyawan & Rachma, 2015). Menurut Kusumawardhani & Prabawani (2017) komunikasi interpersonal adalah sebuah percakapan antar individu yang berhasil dalam menyampaikan informasi langsung secara bertatap muka. Berkomunikasi interpersonal yang baik dan efektif yang diperlukan dalam berbagai aspek kehidupan manusia agar dapat menjalankan segala aktivitas yang ada, salah satunya dalam lingkungan pekerjaan (Patriana, 2014). Tujuan dari berkomunikasi interpersonal sangatlah penting untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja setiap karyawan di sebuah perusahaan baik itu saling mengerti dan membantu satu sama lainnya (Usman, 2011).

Penelitian yang dilakukan Nugroho (2016) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian Fitriani (2018) juga menunjukkan penggunaan teknologi informasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian penelitian dilakukan Oktari (2011) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Oktari, penelitian Sonia (2018) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh kemampuan berkomunikasi interpersonal telah dilakukan oleh Lawasi & Triatmanto (2017) yang menunjukkan hasil bahwa berkomunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmalinda & Saputri (2016) dan Nooryani et al., (2016). Namun demikian penelitian Abdullah (2017) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian mengenai teknologi informasi dan berkomunikasi interpersonal yang telah dilakukan oleh Oktari (2011), Nugroho (2016), Rusmalinda & Saputri (2016), Abdullah (2017), Lawasi & Triatmanto (2017), Fitriani (2018), serta Sonia (2018) masih memiliki hasil yang belum konsisten. Oleh karena itu penelitian dalam topik yang sama perlu dilakukan untuk bisa mendukung salah satu temuan yang sudah ada.

Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap beberapa orang karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang di Kalimantan, menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka merasa belum optimalnya kinerjanya. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja karyawan dengan target yang sudah ditetapkan. Selain itu ada karyawan yang mengemukakan bahwa dalam berkomunikasi antar karyawan, mereka sering mengalami permasalahan yang mengakibatkan perbedaan persepsi atau *miss communication* dalam bekerja. Hal itu tentunya berdampak pada kinerja mereka di kantor. Di samping itu beberapa karyawan mengaku masih kesulitan dalam mengoperasikan teknologi informasi yang tersedia di kantor perusahaan sehingga menghambat pekerjaannya. Fenomena itulah yang mendasari peneliti tertarik mengkaji tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi dan kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menguji pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (2) Untuk menguji pengaruh kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan secara praktis dalam memberikan informasi pihak manajemen perusahaan terkait upaya meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mendukung temuan penelitian terdahulu yang belum memiliki hasil secara konsisten.

## 2. LITERATURE REVIEW

**Kinerja Karyawan.** Menurut Wijayanti & Sundiman (2017) kinerja karyawan adalah sebuah hasil pelaksanaan kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Definisi lain kinerja karyawan adalah individu atau kelompok karyawan yang dapat diukur dan diketahui bagaimana seorang karyawan memiliki standar maupun kriteria terhadap keberhasilannya sebagai tolak ukur yang sudah ada di sebuah perusahaan (Suratini *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Sonia (2018) kinerja karyawan adalah seberapa suksesnya individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya yang ada.

Menurut Wijayanti & Sundiman (2017) mengemukakan bahwa beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Kuantitas kerja meliputi jumlah hasil kerja, ketercapaian target, kemampuan memahami tugas dan aturan (2) Kualitas kerja, meliputi kerapian, ketercapaian pekerjaan, ketelitian, kemampuan menggunakan peralatan kerja (3) Ketepatan waktu, meliputi kehadiran, ketepatan waktu penyelesaian tugas, pemanfaatan waktu.

**Penggunaan Teknologi Informasi.** Menurut Lindawati & Salamah (2011) teknologi informasi adalah teknologi yang menggunakan komputer sebagai perangkat utama untuk mengerjakan tugas dalam mengolah data menjadi informasi yang berguna. Teknologi Acceptance Model (TAM) merupakan teknologi yang pertama kali diperkenalkan oleh Fred Davis tahun 1986, yang merupakan salah satu bentuk model yang dirintis untuk memahami atau menganalisis faktor yang mempengaruhi diterimanya penggunaan teknologi komputer. *Teknologi Acceptance Model (TAM)* yaitu hasil dari sebuah pengembangan dari *Theory of Reasoned Action (TRA)*, yang lebih dahulu sudah di kembangkan oleh Fishbein dan Ajzen pada 1980.

Penggunaan Teknologi Informasi merupakan perilaku manusia dalam menggunakan teknologi informasi agar dapat segera menyelesaikan tugas yang dikerjakan dan juga dapat meningkatkan kinerja penggunanya (Fajri, 2011). Dengan begitu penggunaan teknologi informasi jika mengetahui manfaat positifnya atas penggunaannya yang tepat dan benar dengan didukung dari keahlian personil dalam mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja para individu yang bersangkutan.

Ada beberapa manfaat penggunaan teknologi informasi dalam suatu proses bisnis di perusahaan yaitu terdiri dari proses dalam transaksi pengawasan penggalian maupun pengingat informasi. Menurut Muzakki (2016) sistem informasi berfungsi mendukung dalam penyediaan informasi dan sebagai sarana pendukung dalam kegiatan operasional pada perusahaan sehari-harinya.

Menurut Lindawati & Salamah (2011) untuk mengukur penggunaan teknologi informasi dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Mudah dipelajari dan digunakan (2) Penggunaannya lebih jelas dan dapat dimengerti oleh pemakai (3) Penggunaannya dapat dikendalikan (4) Penggunaan lebih fleksibel.

**Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal.** Berkomunikasi interpersonal adalah komunikasi secara langsung dengan bertatap muka dari satu orang ke lawan bicaranya dan pesan tersebut diterima dari orang yang mendengarkannya, dengan tujuan agar penerima pesan bisa menerima langsung pesan yang disampaikan dan segera dapat memberikan umpan balik (Gustyawan *et al.*, 2015). Definisi lainnya tentang berkomunikasi interpersonal adalah kemampuan seseorang dengan orang lain dalam melakukan hubungan interaksi berkomunikasi agar tujuan melalui pemilihan strategi maupun perilaku yang tepat yang sesuai lingkungan berkomunikasi dengan pelaku komunikasi (Kristianingsih *et al.*, 2017). Sedangkan menurut Patriana (2014) berkomunikasi interpersonal adalah model berkomunikasi yang paling efektif dan saling bertatap muka secara langsung dengan lawan bicaranya.

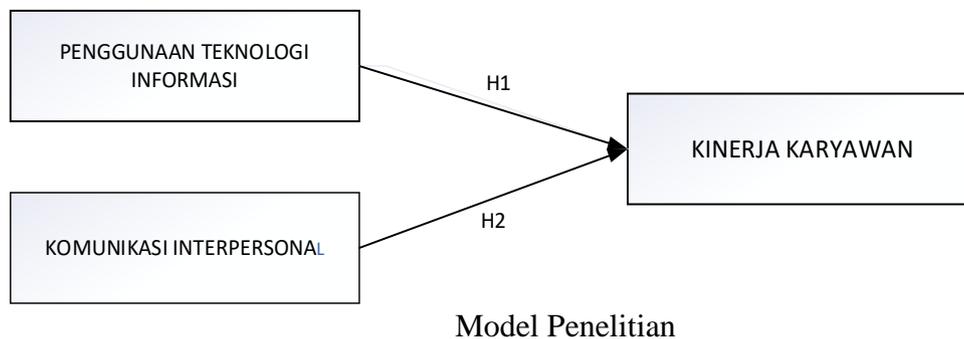
Ada beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur berkomunikasi interpersonal menurut (Gustyawan *et al.*, 2015), antara lain: (1) Keterbukaan yaitu berinteraksi terhadap orang lain yang saling terbuka dan keinginan kita untuk memberikan tanggapan yang sangat jujur terhadap sesuatu yang dikatakan kepada lawan bicara kita (2) Berempati yaitu mengalami sesuatu yang dirasakan orang lain juga (3) Sikap dukungan yaitu sikap yang memberikan dukungan di setiap lingkungan kerja terhadap hubungan berkomunikasi interpersonal yang efektif (4) Rasa positif yaitu berkomunikasi interpersonal terbina bila setiap individu memiliki sikap perasaan yang baik dalam berbagai keadaan berkomunikasi.

**Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.** Penggunaan teknologi informasi memberikan dampak yang baik dalam melaksanakan tugas terhadap karyawan, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan di semua bagian di perusahaan maupun organisasi (Sawitri, 2016). Penggunaan Teknologi informasi yang tepat dalam membantu dan memudahkan para penggunanya dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dari para penggunanya (Handayani & Runtuwene, 2018). Jadi dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu teknologi informasi (Pramanda & Azizah, 2016). Penelitian yang dilakukan Nugroho (2016) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian Fitriani (2018) juga menunjukkan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumen tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis: Terdapat pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan.** Komunikasi yang baik diyakini dapat meningkatkan pengolahan sebuah perusahaan yang lebih baik dan efisien (Krisnanto & Pratomo, 2017). Efektivitas dari berkomunikasi interpersonal dipengaruhi dari setiap individu karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan berkomunikasi interpersonal dengan lebih efektif bahkan berkualitas

(Wijaya, 2013). Efektivitas dan kualitas berkomunikasi dari seorang karyawan secara nyata akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan yang sedang dilakukan. Dengan begitu berkomunikasi interpersonal diharapkan dapat membantu meningkatkan dalam pembentukan dari sebuah sikap positif dari seseorang karyawan (Tsani, 2017). Kemampuan berkomunikasi merupakan suatu aspek yang penting dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan argumen tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis: Kemampuan berkomunikasi interpersonal mendukung peningkatan terhadap kinerja karyawan.

**Model Penelitian.** Setelah menjelaskan beberapa nalar konsep mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka model penelitian yang digunakan akan digambarkan seperti di bawah ini:



### 3. RESEARCH METHODS

Metode penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode kuantitatif sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang di Kalimantan Barat sebanyak 58 orang karyawan. Teknik dalam pengambilan data yang dilakukan adalah menggunakan teknik *sampel jenuh*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sumber pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *data primer*. Teknik pengumpulan data primer dilakukan berupa observasi, wawancara, diskusi, dan juga penyebaran kuesioner (Siyoto & Sodik, 2015). Perolehan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form. Untuk kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan 5 kategori. Pengukuran variabel penelitian disajikan dalam **Tabel 1**.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Penggunaan Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )	Penggunaan peralatan elektronika, yaitu seperti perangkat keras dan perangkat lunak yang berfungsi menyimpan, menganalisa, mendistribusikan informasi apa saja (Lindawati & Salamah, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan penggunaan teknologi informasi mudah dipelajari dan digunakan</li> <li>Penggunaannya lebih jelas dan dapat dimengerti</li> <li>Penggunaanya dapat dikendalikan</li> <li>Penggunaan lebih fleksibel</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mudah digunakan dan dipelajari</li> <li>Meminimalisir terjadi kesalahan</li> <li>Mendukung pekerjaan lebih mudah</li> <li>Menghemat waktu</li> <li>Memenuhi kebutuhan</li> <li>Menghasilkan informasi tepat waktu</li> <li>Data diperlukan lebih mudah didapat</li> <li>Pengolahan data lebih mudah diakses dengan cepat</li> <li>Membantu memperoleh informasi baru</li> <li>Membantu mengolah data dengan hasil yang diinginkan</li> <li>Membantu menggabungkan informasi dari departemen lain</li> <li>Memudahkan menemukan kembali data-data yang diperlukan</li> </ol>
Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal (X <sub>2</sub> )	Berkomunikasi secara langsung dengan bertatap muka dengan lawan bicaranya dan pesan tersebut diterima orang yang mendengarkan dengan tujuan untuk segera memberikan umpan balik.  (Gustyawan <i>et al.</i> , 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keterbukaan yaitu melakukan interaksi yang saling terbuka, keinginan diri kita untuk memberikan tanggapan yang sangat jujur terhadap sesuatu yang dikatakan kepada lawan bicara.</li> <li>Berempati yaitu mengalami sesuatu yang dirasakan orang lain juga.</li> <li>Sikap dukungan yaitu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Menyanggah dengan baik dan profesional jika ada kesalahan</li> <li>Mendengar dan menanggapi setiap ide gagasan / pendapat</li> <li>Sikap terbuka ketika melakukan komunikasi</li> <li>Mengeluarkan pendapat saat diskusi</li> <li>Memiliki kepedulian</li> <li>Sebagai pendengar atau merespon setiap keluhan</li> <li>Menghargai pendapat</li> </ol>

		sikap yang mendukung di lingkungan kerja terhadap hubungan berkomunikasi interpersonal yang efektif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terbuka untuk berinteraksi dan berdiskusi</li> <li>2. Bersikap saling mendukung</li> <li>3. Menciptakan situasi yang kondusif</li> <li>4. Berpartisipasi membantu dalam suatu masalah</li> </ol>
		4. Rasa yang positif yaitu komunikasi interpersonal terbina bila setiap individu memiliki sikap perasaan yang baik dalam berbagai keadaan berkomunikasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memandang dengan rasa positif</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Sebuah dari hasil pelaksanaan kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja sesuai standar</li> <li>2. Mencapai target</li> <li>3. Memahami tugas dan aturan</li> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan lebih dari target</li> <li>2. Memperbaiki kesalahan</li> <li>3. Memiliki pengetahuan atas pekerjaan</li> <li>4. Fasilitas kerja sudah sesuai</li> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ada Berdasarkan data absen: datang dan pulang tepat waktu</li> <li>2. Waktu yang efisien</li> <li>3. Menghitung waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Bertanggung jawab dan berkomitmen</li> </ol>

Sumber: penulis (2021)

### Teknik Analisis Data

Data penelitian telah dianalisis dengan teknik analisis data analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas serta uji linearitas. Sedangkan Uji Hipotesis menggunakan Uji Parsial (t) menggunakan Uji Analisis Regresi Berganda.

#### 4. RESULTS

Profil responden berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jenis jenis kelamin perempuan dengan berjumlah 30 responden atau 52% berdasarkan dari seluruh responden yang terpilih. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 28 responden atau 48% dari keseluruhan responden yang ada.

Sedangkan profil responden berdasarkan usia diketahui bahwa proporsi terbanyak responden yang berusia 19 – 25 tahun yaitu dengan 35 orang atau 60%. Kemudian diikuti responden yang berusia 26 - 30 tahun yaitu dengan 15 orang atau 26%, kemudian berikutnya responden yang berusia 36 - 40 tahun yaitu dengan berjumlah 5 orang atau 9%, kemudian untuk proporsi responden terkecil adalah responden yang berusia 31 – 35 tahun berjumlah 3 orang atau 5%.

Berdasarkan lamanya bekerja, responden yang terbanyak yaitu berjumlah 37 orang atau 64% telah bekerja selama 1-5 tahun, lama bekerja 5-10 tahun berjumlah 14 orang atau 24%, dan lama bekerja 10-15 tahun dengan berjumlah 7 orang atau 12%. Berdasarkan jenjang Pendidikan, menunjukkan sebanyak 27 responden atau 47% bahwa memiliki jenjang pendidikan S1, jenjang SMA/SMK 21 responden atau 36%, dan jejang D3 berjumlah 10 responden atau 17%.

Data penelitian telah diuji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas serta uji linearitas. Hasilnya data dinyatakan valid dan reliabel. Selain itu data telah memenuhi persyaratan dalam uji asumsi klasik.

**Hasil Analisis Deskriptif.** Untuk hasil yang diperoleh dari deskriptif analisis pada variabel penggunaan teknologi informasi ( $X_1$ ) yaitu memperoleh hasil nilai maksimum 60, untuk nilai minimumnya 14, rata-rata (*mean*) diperoleh 50.88, *median* diperoleh 50.50, *mode* diperoleh 50, dan untuk *standar deviation* 7.272. Yang kedua untuk hasil analisis deskriptif untuk variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal ( $X_2$ ) diperoleh nilai maksimum 60, nilai minimum 14, *mean* 49.00, *Median* 49.50, *Mode* 48, dan *standard deviation* 7.834. Dan terakhir untuk perolehan dari hasil deskriptif analisis pada variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memperoleh hasil nilai maksimum 60, untuk hasil nilai minimum 15, *mean* 48.78, *median* 49.50, *mode* 49, dan *standard deviation* 7.327. Hasil analisis deskriptif tiap variabel penelitian tersaji pada Tabel 5, Tabel 6 dan Tabel 7.

**Tabel 5.** Deskripsi Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

No	Indikator Penggunaan Teknologi Informasi (X1)	Mean	Kategori
1	Komputer dapat mudah digunakan dan dipelajari	4,17	Baik
2	Teknologi informasi dapat meminimalisir terjadinya kesalahan	4,07	Baik
3	Penggunaan komputer mendukung pekerjaan dengan mudah	4,28	Sangat Baik
4	Penggunaan teknologi informasi komputer dapat menghemat waktu dalam bekerja	4,43	Sangat Baik
5	Komputer diharapkan memenuhi kebutuhan pekerjaan	4,29	Sangat Baik
6	Membantu dalam menghasilkan sebuah informasi dengan tepat waktu	4,07	Baik
7	Data yang diperlukan lebih mudah didapat dengan komputer	4,28	Sangat Baik
8	Pengolahan data menjadi lebih mudah diakses dengan cepat dengan komputer	4,26	Sangat Baik
9	Membantu memperoleh informasi yang baru	4,12	Baik
10	Membantu dalam mengolah data sehingga dapat menghasilkan bentuk yang diinginkan	4,12	Baik
11	Memudahkan dalam menggabungkan hasil informasi dari bagian departemen lain	4,31	Sangat Baik
12	Memudahkan untuk menemukan kembali data-data yang diperlukan	4,48	Sangat Baik

Sumber: Data Terolah (2021)

**Tabel 6.** Deskripsi Variabel Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal

No	Indikator Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal (X2)	Mean	Kategori
1	Menyanggah dengan baik dan profesional jika melakukan kesalahan	3,78	Baik
2	Mendengarkan dan menanggapi dengan baik setiap ide/ gagasan/ pendapat	4,24	Sangat Baik
3	Sikap senang dan terbuka ketika berkomunikasi	4,19	Baik
4	Mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi	3,76	Baik
5	Selalu memiliki sikap peduli	3,97	Baik
6	Bersedia mendengarkan / merespon tentang keluhan	4,16	Baik
7	Menghargai pendapat	4,24	Sangat Baik
8	Terbuka untuk berinteraksi dan berdiskusi	4,14	Baik
9	Bersikap saling mendukung	4,21	Sangat Baik
10	Turut serta dalam menciptakan situasi yang kondusif	4,03	Baik
11	Berpartisipasi dalam membantu dalam suatu masalah	4,10	Baik
12	Memandang segala sesuatu dengan rasa positif	4,19	Baik

Sumber: Data Terolah (2021)

**Tabel 7.** Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	Mean	Kategori
1	Hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan	4,02	Baik
2	Mencapai target kerja yang ditetapkan	4,24	Sangat Baik
3	Memahami tugas yang diberikan dan aturan yang ada	4,17	Baik
4	Menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	3,76	Baik
5	Memperbaiki kesalahan yang pernah ada	4,33	Sangat Baik
6	Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang sedang dilakukan	4,21	Sangat Baik
7	Fasilitas kerja yang disediakan telah sesuai	3,74	Baik
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan	3,93	Baik
9	Berdasarkan data absen, datang dan pulang kantor dengan tepat waktu	3,98	Baik
10	Menggunakan waktu dengan efisien	4,03	Baik
11	Memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian pekerjaan	4,00	Baik
12	Bertanggung jawab dan komitmen atas pekerjaan	4,36	Sangat Baik

Sumber: Data Terolah (2021)

**Hasil Uji Hipotesis.** Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, dengan pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t).

**Tabel 8.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,092	3,854			1,840	,071
Penggunaan Teknologi Informasi (X1)	,251	,118	,249		2,132	,037
Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal (X2)	,590	,109	,631		5,398	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa Variabel penggunaan teknologi informasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari signifikansi pada penggunaan teknologi informasi ( $X_1$ )  $0,037 < 0,05$ . Untuk nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 58-2-1) = (0,025; 55) = 2,004$ . Variabel penggunaan teknologi informasi ( $X_1$ ) untuk hasil dari uji t memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,132 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,037. Dan menggunakan batas signifikansi sebesar 5% yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan nilai 2,004. Dijelaskan berarti memperoleh nilai sebesar  $2,132 > 2,004$  yang dapat artikan bahwa  $H_0$  ditolak. Dengan memperoleh hasil  $0,037 < 0,05$  dengan penggunaan  $\alpha = 5\%$  berarti  $p\text{-value} < 5\%$ . Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keputusannya untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima, dengan demikian hasil hipotesisnya diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdapat pengaruh variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan parsial diterima.

Untuk variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini terlihat dari signifikan kemampuan berkomunikasi interpersonal ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$ . Untuk nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 58-2-1) = (0,025; 55) = 2,004$ . Untuk variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal ( $X_2$ ) pada hasil uji  $t$  memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,398 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan memperoleh hasil nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,004 dengan penggunaan batas signifikansi sebesar 5%. Dijelaskan berarti untuk hasil  $5,398 > 2,004$  yang dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak. Dan dengan memperoleh hasil nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  pada penggunaan  $\alpha = 5\%$  berarti dengan  $p\text{-value} < 5\%$ . Maka dapat disimpulkan bahwa untuk keputusannya yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdapat pengaruh variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel deskripsi terhadap variabel penggunaan teknologi informasi ( $X_1$ ), variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal ( $X_2$ ), dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi sampai terendah berdasarkan hasilnya yaitu pertama dalam variabel teknologi informasi ( $X_1$ ), dengan dimensi paling tertinggi sampai terendah yaitu “penggunaan lebih fleksibel” dengan nilai 4,48 dengan kategori sangat baik, urutan kedua pada “penggunaan lebih jelas dan dapat dimengerti” dengan nilai 4,43 dengan kategori sangat baik, urutan ketiga pada “kemampuan penggunaan teknologi informasi mudah dipelajari dan digunakan” dengan nilai 4,28 dengan kategori sangat baik, urutan keempat pada “penggunaannya dapat dikendalikan” dengan nilai 4,26 dengan kategori sangat baik. Untuk variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dengan dimensi tertinggi sampai terendah yaitu pertama “keterbukaan” dengan nilai 4,24 dengan kategori sangat baik, urutan kedua pada “berempati” dengan nilai 4,24 dengan kategori sangat baik, urutan ketiga pada “sikap dukungan” dengan nilai 4,21 dengan kategori sangat baik, urutan keempat pada “rasa yang positif” dengan nilai 4,19 dengan kategori baik. Untuk variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan dimensi tertinggi sampai terendah yaitu pertama “ketepatan waktu” dengan nilai 4,36 dengan kategori sangat baik, urutan kedua “kualitas kerja” dengan nilai 4,33 dengan kategori sangat baik, urutan ketiga “kuantitas kerja” dengan nilai 4,24 dengan kategori sangat baik.

**Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.** Penggunaan teknologi informasi dapat memberikan kemudahan dalam melaksanakan tugas-tugas para penggunanya dan memberikan dampak yang baik dalam melaksanakan tugas terhadap karyawan, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan di semua bagian di perusahaan maupun organisasi (Sawitri, 2016). Penggunaan Teknologi informasi yang tepat

dalam membantu dan memudahkan para penggunanya dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dari para penggunanya (Handayani & Runtuwene, 2018). Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi dari keberhasilan dari sebuah menyelesaikan tugas individu (Rukhviyanti, 2018). Elemen utama dalam menjalankan sebuah aktivitas organisasi yaitu karyawan (Nugroho, 2016). Berdasarkan hal tersebut semakin tinggi kinerja para karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja perusahaan. Jadi dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu teknologi informasi (Pramanda & Azizah, 2016).

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil pada nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,132 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,004 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,037. Untuk hasil nilai pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,004 pada penggunaan batas signifikansi sebesar 5%. Berarti dapat dijelaskan bahwa untuk  $H_0$  ditolak dari hasil nilai sebesar  $2,132 > 2,004$ . Untuk hasil nilai dari  $0,037 < 0,05$  dari penggunaan  $\alpha =$  sebesar 5% dengan berarti  $p\text{-value} < 5\%$ . Dapat diberikan kesimpulan bahwa untuk keputusannya yaitu untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nugroho (2016) yang menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena untuk hasil dari peningkatan maupun penurunan pada kinerja karyawan berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi dan dengan hasil yang berlawanan menurut penelitian dilakukan Oktari (2011) di satuan kerja perangkat Kabupaten Kampar menjelaskan bahwa untuk variabel pada penggunaan teknologi informasi tidak mengalami pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.**

Keberhasilan dari suatu perusahaan salah satu dasarnya harus memiliki komunikasi interpersonal yang baik dan efektif. Hal tersebutlah sangat penting bagi karyawan untuk memperoleh konsep dasar dari sebuah komunikasi, dengan begitu dapat meningkatkan pengolahan sebuah perusahaan yang lebih baik dan efisien (Khrisnanto, 2017). Efektivitas dari berkomunikasi interpersonal dipengaruhi dari setiap individu karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan berkomunikasi interpersonal dengan lebih efektif bahkan berkualitas (Wijaya, 2013). Efektivitas dan kualitas berkomunikasi dari seorang karyawan secara nyata akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan yang sedang dilakukan. Dengan begitu berkomunikasi interpersonal diharapkan dapat membantu meningkatkan dalam pembentukan dari sebuah sikap positif dari seseorang karyawan (Tsani, 2017). Kemampuan berkomunikasi merupakan suatu aspek yang penting dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  memperoleh sebesar  $5,398 >$  dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,004 dan memperoleh signifikansi sebesar 0,000, dengan menggunakan hasil dari  $p\text{-value} < 5\%$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat

dilihat bahwa variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal mempengaruhi terhadap hasil kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk nilai sebesar  $5,398 > 2,004$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rusmalinda & Saputri (2016) di sebuah lembaga bimbingan dan konsultasi belajar prestise menyatakan bahwa berkomunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tidak sejalan dengan hasil penelitian Abdullah (2017) yang menemukan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penggunaan teknologi informasi dan kemampuan berkomunikasi interpersonalnya, dapat artikan juga bahwa semakin meninggi juga kinerja yang diperoleh karyawan.

## 5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya semakin baik dalam penggunaan teknologi informasi maka akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin baik kemampuan berkomunikasi interpersonal maka berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

**Implikasi Teoritis.** Saran teoritis berkaitan dengan sumbangan hasil penelitian sebelumnya. Sumbangan dari teori yang disorot dalam penelitian ini adalah: Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) dan Fitriani (2018). Pengaruh teknologi informasi mempengaruhi keberhasilan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian yang membuktikan adanya pengaruh kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan berpengaruh sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lawasi & Triatmanto (2017) dan Rusmalinda & Saputri (2016). Pengaruh kemampuan berkomunikasi interpersonal sangatlah penting untuk mempengaruhi perilaku dari kinerja setiap karyawan di perusahaan baik itu untuk saling mengerti dan membantu satu sama lainnya.

**Implikasi Terapan.** Berdasarkan penelitian yang didapatkan dapat diambil saran terapannya, diantaranya sebagai berikut: Hasil peneliti menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kemampuan penggunaan teknologi informasi di perusahaan. Untuk meningkatkan

penggunaan teknologi informasi, hal yang paling perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan pengendalian penggunaan teknologi yang ada di perusahaan tersebut. Untuk itu diharapkan karyawan di perusahaan tersebut dapat mengoperasikan komputer dan menggunakan komputer dengan sebaik-baiknya dalam bekerja.

Kedua, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kemampuan berkomunikasi interpersonal di perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi interpersonal, hal yang paling perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan sikap rasa yang positif saat berkomunikasi terhadap sesama karyawan di perusahaan tersebut. Dengan meningkatkan sikap yang positif diharapkan dapat menjalin hubungan yang erat dan baik terhadap sesama karyawan di perusahaan tersebut.

**Keterbatasan Peneliti dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.** Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah, pertama metode pengumpulan data berupa kuesioner memiliki kelemahan memungkinkan terdapat responden yang mungkin kurang serius atau kurang memahami kuesioner, hal tersebut tidak dapat dikontrol oleh peneliti.

## REFERENCES

- [1] Abdullah, M. H. (2017). pengaruh latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada BMF BIF Yogyakarta. *Skripsi Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- [2] Erriani Kristiyaningsih, Pudji Muljono, Eko Sri Mulyani, jurnal komunikasi pembangunan. (2017). Kemampuan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 15(2), 52–66. <https://doi.org/10.46937/15201722798>
- [3] Fajri, M. D. (2011). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan Perencana Di Surakarta*. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/19011/Pengaruh-penggunaan-teknologi-informasi-terhadap-kinerja-karyawan-perusahaan-konsultan-perencana-di-Surakarta>
- [4] Febriansyah, A. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gapensi Jabar. *Jurnal Riset Akuntansi*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.34010/jra.v10i1.867>
- [5] Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *CogITO Smart Journal*, 4(1), 171. <https://doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.171-187>
- [6] Gustyawan, R., Putri, Y. R., & Ali, D. S. F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). *E-Proceeding of Management*, 2(2), 2323–2329.
- [7] Krisnanto, I., & Pratomo, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Front Desk Hotel Bumi Senyur Samarinda. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 2(3), 222–230.
- [8] Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel

- Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 1–10.
- [9] Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- [10] Lindawati, H., & Salamah, I. (2011). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56–67. <https://doi.org/10.9744/jak.14.1.56-68>
- [11] Mandasari, W. (2011). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen UDINUS*. <https://doi.org/10.1007/s00158-011-0696-x>
- [12] Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 169–175.
- [13] Nooryani, S., Tanjung, H., & Ibdalsyah, M. A. (2016). Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Fakultas Insititut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 7(2), 152–160.
- [14] Nugroho, N. T. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa Surakarta). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa)*, 11(September 2016), 12–22.
- [15] Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja ( Reach employee performance by job performance and work discipline ). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- [16] Oktari, A. N. dan R. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*, 1(1), G-81-G-85. <https://doi.org/10.1097/WNR.0b013e3283129790>
- [17] Patriana, E. (2014). Komunikasi Interpersonal Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta. *Jurnal of Rural and Development*, 5(2), 203–214.
- [18] Pramanda, R. P., & Azizah, D. F. (2016). Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan( Studi pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 117–126.
- [19] Rahmawati, D. (2012). Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(1), 107–118. <https://doi.org/10.21831/jep.v5i1.606>
- [20] Rakhmansyah, A. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 1–9.
- [21] Ratina Handayani, Roy F. Runtuwene, S. A. P. S. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.

- [22] Reindy Gustyawan, Yuliani Rachma Putri, D. S. F. A. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT Dirgantara the Influence of Interpersonal Communication To Employee Performance in Division of Corporate Secretary Pt . Dirgantara. *EProceedings of Management*, 2(2), 2323–2329.
- [23] Rukhviyanti, N. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informasi*, IX(2), 67–85.
- [24] Rusmalinda, S., & Saputri, M. E. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Influence of Interpersonal Communication on Employee Performance At Institute of Study Guidance and Consultation. *EProceedings of Management*, 3(1), 492–496.
- [25] Sawitri. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi, Pemanfaat Teknologi Informasi, Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual (Survei pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukoharjo. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- [26] Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- [27] Sonia, S. (2018). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten Bondowoso*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95697>
- [28] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- [29] Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 93–112.
- [30] Suratini, N. P. E. S., Sinarwati, N. K., & Atmadja, A. W. T. (2015). Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual Pada PT . Bank Pembangunan Daerah e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).
- [31] Tsani, W. M. (2017). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, motivasi kerja, dan berkomunikasi interpersonal di bank surakarta. *ABA Journal*, 102(4), 24–25. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2570>
- [32] Usman, B. (2011). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 10, 1–18.
- [33] Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14, 115–126.
- [34] Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Empiris Pada Pt . Sms Kabupaten. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 69–85.