

---

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan)**

**Nuril Hayati**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

**Sumartik**

Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

---

*Abstract*

Employee performance is influenced by several factors, one of which is employee commitment. When someone joins an organization, it is required to have a commitment in him. Commitment can support an employee to become a good team member who is willing to help the company to achieve its goals. High commitment can support an employee to become a good team member who is willing to help the company achieve its goals. The purpose of the following research is to determine the effect of the quality of human resources and information technology on employee performance through employee commitment at PT. Central Motor Wheel Indonesia. This study used a questionnaire, and used SPSS 25 software to analyze the data. Respondents in this study were 100 production/operational employees of PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan. The results of this study prove that the quality of human resources affects employee performance, information technology affects employee performance, the quality of human resources affects employee commitment, information technology affects employee commitment, employee commitment affects employee performance, employee commitment mediates resource quality Humans on Employee Performance, and Information Technology has an effect on Employee Performance through Employee Commitment at PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan

**Keywords:** Quality of Human Resources, Information Technology, Employee Performance, Employee Commitment

---

**INTRODUCTION**



Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya, dan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan, sehingga banyak sekali perusahaan yang berusaha memberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kualitas dari setiap individunya.

Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan benar-benar merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peranannya tersendiri dalam berkontribusi terhadap keberhasilan ataupun kegagalan organisasinya. Tanpa Karyawan

dalam suatu organisasi, bahkan mesin terbaik dengan teknologi terbaru dan tercanggih pun tidak akan berfungsi. Oleh karena itu, setiap individu yang berada didalam organisasi merupakan sumber daya sangat penting yang harus dihargai, dipelihara serta dipertahankan.

[1] Menurut Mangkunegara kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [2] Hasibuan menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik ditandai dengan terpenuhinya jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, mutu yang dihasilkan karyawan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku, kepribadian yang baik, dan waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu komitmen karyawan [3]. Komitmen karyawan menurut Robbins & Judge [4], yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Meyer dan Allen [5] menyebutkan bahwa komitmen karyawan diukur dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang dimiliki oleh karyawan. Ketika seseorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen dapat mendukung seorang karyawan untuk menjadi anggota tim yang baik yang bersedia membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Adanya komitmen yang tinggi dapat mendukung seorang karyawan untuk menjadi anggota tim yang baik yang bersedia membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Komitmen karyawan yang tinggi dibentuk oleh faktor kualitas sumber daya manusia [6]. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari karyawan menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran karyawan, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, masalah profesional dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan [7]. Seorang karyawan yang berkualitas memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya, memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh, mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan yang diperlukan, dan bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya [8]. Karyawan yang berkualitas memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan.

Selain dibentuk oleh faktor kualitas sumber daya manusia, komitmen karyawan juga dipengaruhi oleh teknologi informasi [9]. Sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan [10]. Teknologi informasi yang baik harus memberikan manfaat dan efektifitas terhadap para penggunanya [11]. Teknologi informasi digunakan untuk mendukung kinerja karyawan diantaranya: menetapkan sasaran finansial dan non-

finansial hingga sasaran strategis perusahaan, menginformasikan kepada seluruh karyawan sasaran-sasaran perusahaan, mengambil tindakan korektif secara berkelanjutan. Kualitas sistem informasi yang digunakan organisasi, berkaitan dengan sistem informasi yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai sehingga dapat berkolaborasi untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang berkualitas dan berguna bagi pegawai/pemakai informasi tersebut. Semakin tinggi kualitas informasi yang dihasilkan suatu sistem informasi, akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan keterlibatan pegawai terhadap organisasi sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi akan meningkat pula.

PT Central Motor Wheel Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi velg aluminium untuk kendaraan khususnya Toyota Group, di mana kendaraan Toyota Group merupakan salah satu merek kendaraan yang paling banyak diminati dan digunakan oleh masyarakat Indonesia. Perusahaan ini telah melakukan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan, seminar, edukasi, workshop, dan sebagainya. Selain itu dari sisi teknologi informasi yang terdapat pada perusahaan tersebut sudah canggih dan mengikuti zaman. Akan tetapi komitmen karyawan dan kinerja karyawan masih fluktuatif. Karyawan masih ada yang suka membolos atau izin kerja dengan alasan keperluan yang kurang urgent. Beberapa karyawan juga ingin mengajukan surat permunduran diri. Selain itu produksi velg aluminium tiap periode masih fluktuatif, kadang melebihi target dan kadang di bawah target.

Penelitian yang dilakukan oleh Gerhana dkk [6] membuktikan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Terek, et al [9] membuktikan adanya pengaruh dari teknologi informasi terhadap komitmen organisasi. Rukhviyanti [12] menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oktaviani dkk [13] membuktikan bahwa terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rusydina & Ratnasari [3] membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rondonumu dkk [14] menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Selain itu belum ada penelitian yang membahas mengenai pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Dari penjelasan di atas diketahui bahwa adanya perbedaan teori dengan fenomena di lapangan serta adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, hal ini membuat peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik tersebut.

Dari latar belakang di atas, peneliti hendak melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PT. Central Motor Wheel Indonesia - Pasuruan )

## **METODE**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah non-eksperimental sebab tidak ada perlakuan khusus pada responden karena itu diteliti apa adanya. Data tersebut diperoleh dengan cara membagikan kuesioner

kepada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Central Motor Wheel Indonesia yang merupakan perusahaan manufaktur penghasil velg aluminium untuk kendaraan khususnya merk Toyota yang berlokasi di Jalan Rembang Industri II nomor 2, Jati, Pandean, Kecamatan Rembang, Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini mengalami fluktuasi kinerja karyawan yang apabila tidak dilakukan evaluasi, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak pada produksi velg aluminium di mana masyarakat pengguna kendaraan khususnya Toyota bergantung pada produksi roda aluminium produksi perusahaan tersebut.

## C. Populasi dan sampel

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [15]. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai subjek penelitian adalah karyawan produksi/operasional yang berjumlah 960 orang.

### Sampel

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian.

Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat Hair et al [16] yang menyatakan bahwa sampel minimal 5 kali dari jumlah indikator. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 6 kali dari jumlah indikator. Indikator dalam penelitian ini ada 16, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 96 sampel.

## D. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif pada dasarnya menghasilkan hasil analisis dengan numeric (angka) yang akan diolah dengan metode statistika. Kemudian akan menghasilkan signifikasi perbedaan dari kelompok atau signifikasi hubungan antara variabel yang akan diteliti.

### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan responden mengenai variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan penelitian.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen [15]. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data-data yang berkaitan dengan topik penelitian yang didapatkan lewat buku-buku, media, majalah, koran, laporan, dan lain sebagainya.

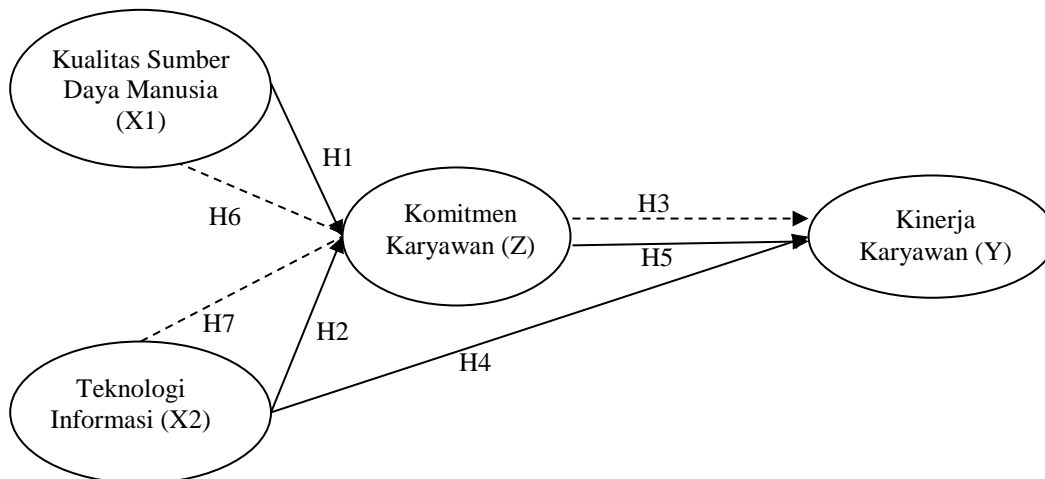
#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode surat menyurat karena hubungan dengan responden dilakukan melalui daftar pertanyaan yang dikirimkan kepadanya [15]. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia yang telah dipilih. Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument.

#### F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program SPSS (Statistical Package for the Social Science) versi 25.0.

#### G. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Central Motor Wheel Indonesia

H2 : Teknologi informasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Central Motor Wheel Indonesia

H3 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Central Motor Wheel Indonesia

H4 : Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Central Motor Wheel Indonesia

H5 : Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Central Motor Wheel Indonesia

H6 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Central Motor Wheel Indonesia

H7 : Teknologi informasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT Central Motor Wheel Indonesia

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari suatu dugaan atau pernyataan yang telah diajukan. Pada penelitian ini ada 2 cara, yaitu uji t dan uji mediasi :

#### a. Uji t

**Tabel 1.** Uji t Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan.

Model	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
X1 – Y	7,407	.000	1.66088	Signifikan
X2 – Y	5,765	.000	1.66088	Signifikan
X1 – Z	9,428	.000	1.66088	Signifikan
X2 – Z	10,517	.000	1.66088	Signifikan
Z - Y	5,997	.000	1.66088	Signifikan

t Tabel = df (n-k) = 100

$\alpha = 5\% = 0,05$

X1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X2 = Teknologi Informasi

Z = Komitmen Karyawan

Y = Kinerja Karyawan

**Sumber : Data Diolah (2022)**

Berdasarkan tabel 14. pengujian variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,407 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Hal ini mendukung hipotesis pertama pada penelitian ini yang menduga terdapat pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H1 pada penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Selanjutnya pada pengujian variabel kedua Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,765 dengan signifikansi 0,000 lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan Teknologi Informasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H2 pada penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Selanjutnya pengujian pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) pada Komitmen Karyawan (Z) adalah sebesar 9,428 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Z) pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Dengan demikian mendukung hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Z) pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Maka dapat dikatakan H3 pada penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Selanjutnya pada pengujian Teknologi Informasi (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Z) memperoleh t hitung 10,517 dengan nilai signifikan 0,000 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Z) pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Dengan demikian maka H4 pada penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi

berpengaruh terhadap Komitmen karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Selanjutnya pada pengujian kelima variabel Komitmen Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,997 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan kepuasan (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Hal ini mendukung hipotesis kelima pada penelitian ini yang menduga terdapat pengaruh dari Komitmen Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H5 pada penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

**b. Uji Mediasi**

Uji mediasi adalah untuk mengetahui kekuatan pengaruh langsung dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel mediasi Komitmen Karyawan (Z) atau menguji signifikansi dari pengaruh tidak langsung variabel mediator terhadap variabel dependen menjadi (ab) dengan standart error yang akan menghasilkan nilai t statistik untuk menghitung standart error ab, pengambilan keputusan yaitu Jika p value > (0,05), maka variabel Komitmen Karyawan tidak memediasi pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan namun Jika p-value < (0,05) maka Komitmen Karyawan dinyatakan mampu memediasi pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

**1) Uji Sobel Test Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)**

**Tabel 2.** Hasil Uji sobel Calculator Kualitas Sumber Daya Manusia

Input		Test statistic	p-value
A	0,584	Sobel Test :	5,06648
B	0,607		
Sa	0,062	Aroian test:	0.000
Sb	0,101		

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 15. Di atas menunjukkan Nilai test statistic sebesar 5.06648, maka nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0,00. Apabila p-value < 0,05 maka terbukti bahwa Komitmen Karyawan dinyatakan mampu memediasi pada hubungan pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Variabel yang telah dihipotesiskan sebagai variabel mediasi (Komitmen Karyawan) dinyatakan mampu memediasi hubungan antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H6 dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

**2) Uji Sobel Test Calculator Teknologi Informasi (X2)**

**Tabel 3.** Hasil Uji sobel Calculator Teknologi Informasi

Input		Test statistic	p-value
	0,584	Sobel Test :	5,22869
B	0,607		
Sa	0,062	Aroian test:	0.000
Sb	0,101		

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 16. diatas menunjukkan Nilai test statistic sebesar 5,22869, maka nilai p-value yang dihasilkan sebesar 0,00. Apabila p-value < 0,05 maka terbukti bahwa Komitmen Karyawan dinyatakan memediasi pada hubungan pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Variabel yang telah dihipotesiskan sebagai variabel mediasi (Komitmen Karyawan) dinyatakan mampu

memediasi hubungan antara variabel Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H7 dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

#### A. Pembahasan

Pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Penelitian ini dilakukan terhadap 100 responden. Berikut penjelasan hasil penelitian masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan atau H1 diterima karena nilai  $t$  hitung lebih dari nilai  $t$  tabel. Dengan hasil penelitian tersebut diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu proses dari penerimaan dan pengembangan karyawan harus dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Persoalan tersebut merupakan hal yang harus diperhatikan oleh bagian manajemen sumber daya manusia dari suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Gerhana [6], Oktaviani, dkk [13] menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah terpenuhi dengan baik. Indikator pertama (X1.1) yaitu indikator memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya yakni pengetahuan tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya indikator kedua yakni memiliki pengetahuan (knowledges) yang diperlukan yakni memiliki pengetahuan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.

Indikator ketiga yaitu mampu menjalankan tugas-tugas karena mempunyai skill yang diperlukan, yakni mampu menjalankan tugas karena saya mempunyai kemampuan yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah. Selanjutnya indikator keempat yakni bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar terciptanya Kinerja Karyawan. Dengan meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

##### 2. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan atau H2 diterima karena nilai  $t$  hitung lebih dari nilai  $t$  tabel. Dengan hasil penelitian tersebut diartikan bahwa karyawan merasakan bahwa Teknologi Informasi yang dimiliki dan tersedia di perusahaan dapat memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rukhviyanti [12], Handayani dkk, [17] yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah terpenuhi dengan baik. indikator pertama yakni pekerjaan lebih mudah yakni melakukan pekerjaan yang lebih mudah dalam mencari data yang diperlukan. Selanjutnya indikator yang kedua yakni bermanfaat untuk meningkatkan kinerja saya di dalam perusahaan.

Pada indikator ketiga yaitu produktif yakni pekerjaan menjadi lebih produktif dan teratur. Selanjutnya untuk indikator keempat yaitu efektif yakni dapat menghemat waktu bekerja sehingga lebih efektif dan efisien. Kemudian pada indikator kelima yaitu performa tinggi



yakni dengan adanya performa yang tinggi dari teknologi informasi yang digunakan perusahaan. Variabel teknologi informasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan sudah memiliki tergolong baik. Dikarenakan melalui kuesioner yang sudah disebarkan terlihat bahwa teknologi informasi sangat memiliki banyak manfaat dari segi memudahkan pekerjaan, produktivitas, efektifitas, dan meninggikan performa karyawan.

3. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap komitmen karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan atau H3 diterima karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gerhana dkk, [6] yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah terpenuhi dengan baik. Indikator pertama yaitu indikator memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya yakni pengetahuan tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya indikator kedua yakni memiliki pengetahuan (knowledges) yang diperlukan yakni memiliki pengetahuan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.

Indikator ketiga yaitu mampu menjalankan tugas-tugas karena mempunyai skill yang diperlukan, yakni mampu menjalankan tugas karena saya mempunyai kemampuan yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah. Selanjutnya indikator keempat yakni bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar terciptanya Kinerja Karyawan. Dengan meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

4. Pengaruh teknologi informasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan dengan kata lain H4 diterima dikarenakan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Didukung oleh penelitian Terek, et al, [9] yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah terpenuhi dengan baik. indikator pertama yakni pekerjaan lebih mudah yakni melakukan pekerjaan yang lebih mudah dalam mencari data yang diperlukan. Selanjutnya indikator yang kedua yakni bermanfaat untuk meningkatkan kinerja saya di dalam perusahaan.

Pada indikator ketiga yaitu produktif yakni pekerjaan menjadi lebih produktif dan teratur. Selanjutnya untuk indikator keempat yaitu efektif yakni dapat menghemat waktu bekerja sehingga lebih efektif dan efisien. Kemudian pada indikator kelima yaitu performa tinggi yakni dengan adanya performa yang tinggi dari teknologi informasi yang digunakan perusahaan. Variabel teknologi informasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan sudah memiliki tergolong baik. Dikarenakan melalui kuesioner yang sudah disebarkan terlihat bahwa teknologi informasi sangat memiliki banyak manfaat dari segi memudahkan pekerjaan, produktivitas, efektifitas, dan meninggikan performa karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau H5 diterima karena nilai  $t$  hitung lebih

besar dibandingkan dengan t tabel. Didukung dengan penelitian Rusydina & Ratnasari (2018) membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rondonuwu dkk [14] yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini terpenuhi dengan baik. Indikator pertama dari komitmen karyawan yaitu komitmen afektif yakni karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ditempat saya bekerja. Selanjutnya indikator yang kedua yaitu kelanjutan karyawan merasa akan rugi jika keluar dari organisasi, karena saya tidak akan dengan mudah mendapatkan pekerjaan baru. Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu normatif, yakni Alasan utama karyawan tetap bekerja di perusahaan karena ingin tetap berkarir di dalam perusahaan ini. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen karyawan memiliki komitmen yang cukup untuk bekerja di PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan. Dan hal tersebut meningkatkan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan atau H6 diterima karena berdasarkan nilai p-value berada di bawah kriteria yang telah ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan memediasi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia untuk berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia sudah berpengaruh dengan Kinerja Karyawan dengan ditambah lagi mediasi dari Komitmen Karyawan. Indikator pertama yakni memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya yakni pengetahuan tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya indikator kedua yakni memiliki pengetahuan (knowledges) yang diperlukan yakni memiliki pengetahuan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.

Indikator ketiga yaitu mampu menjalankan tugas-tugas karena mempunyai skill yang diperlukan, yakni mampu menjalankan tugas karena saya mempunyai kemampuan yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah. Selanjutnya indikator keempat yakni bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal

Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar terciptanya Kinerja Karyawan. Dengan meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

7. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia – Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen karyawan atau H7 diterima karena nilai p-value berada di bawah kriteria yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah terpenuhi dengan baik. indikator pertama yakni pekerjaan lebih mudah yakni melakukan pekerjaan yang lebih mudah dalam mencari data yang diperlukan. Selanjutnya indikator yang kedua yakni bermanfaat untuk meningkatkan kinerja saya di dalam perusahaan.

Pada indikator ketiga yaitu produktif yakni pekerjaan menjadi lebih produktif dan teratur. Selanjutnya untuk indikator keempat yaitu efektif yakni dapat menghemat waktu bekerja sehingga lebih efektif dan efisien. Kemudian pada indikator kelima yaitu performa tinggi yakni dengan adanya performa yang tinggi dari teknologi informasi yang digunakan perusahaan. Variabel teknologi informasi yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan sudah memiliki tergolong baik. Dikarenakan melalui kuesioner yang sudah disebarakan terlihat bahwa teknologi informasi sangat memiliki banyak

manfaat dari segi memudahkan pekerjaan, produktivitas, efektifitas, dan meninggikan performa karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan
2. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan
3. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan
4. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan
5. Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan
6. Komitmen Karyawan memediasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan
7. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan.

#### V. SARAN

Berdasar dari kesimpulan yang diperoleh, sehingga peneliti bisa memberi beberapa saran yakni:

1. Bagi perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia baik ketika melakukan proses penerimaan karyawan atau dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki karyawan karena itu adalah tombak bagi perusahaan, selain itu perusahaan juga harus mengembangkan teknologi informasi pada perusahaan karena kedua hal tersebut diketahui memberikan pengaruh kepada komitmen karyawan dan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan kinerja karyawan yang ada pada PT. Central Motor Wheel Indonesia-Pasuruan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

#### VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Allah SWT, kedua orang tua penulis, sahabat, teman yang telah memberikan dukungannya terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Dan juga terimakasih banyak terhadap responden yang telah membantu proses penelitian pada tugas akhir ini

#### REFERENCES

- [1] A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda, 2017.
- [2] P. S. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- [3] A. Rusydina and R. T. Ratnasari, "Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Baznas Provinsi Jawa Timur," *J. Ekon. Syariah Teor. dan Terap.*, vol. 6(3), 584-, 2019.
- [4] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
- [5] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi, 2018.
- [6] W. Gerhana, Rezti, and Wasis, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai

- Selatan),” *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3(1), 49–5, 2020.
- [7] A. N. Akbar, “Pengaruh Ipteks dan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Pengolahan Eceng Gondok Bernilai Ekonomi Tinggi di Danau Tempe Kabupaten Wajo,” Universitas Hasanuddin Makassar, 2020.
  - [8] F. Leuhery, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku,” *J. SOSOQ*, vol. 6(1), 118–, 2018.
  - [9] E. Terek, S. Mitić, V. Cvetkoska, J. Vukonjanski, and M. Nikolić, “The Influence of Information Technology on Job Satisfaction and Organizational Commitment,” *Dyn. Relationships Manag. J.*, vol. 7(2), 39–4, 2018, doi: 10.17708/DRMJ.2018.v07n02a04.
  - [10] Jogyianto, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
  - [11] Syafrianto, E. Haryadi, and A. Anggraeni, “Perancangan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Administrasi Kependudukan pada Kelurahan Cikiwul Bekasi,” *J. Rekayasa Inf.*, vol. 9(2), 86–9, 2020.
  - [12] N. Rukhviyanti, “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Inf.*, vol. 10(2), 80–, 2018.
  - [13] D. N. Oktaviani, M. A. Firdaus, and W. A. Bimo, “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3(1), 101–, 2020.
  - [14] M. I. Rondonumu, Adolfina, and M. H. Rogi, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado,” *J. EMBA*, vol. 5(2), 361–, 2017.
  - [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT ALFABETA., 2019.
  - [16] Hair et al, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, 2014.
  - [17] R. Handayani, R. F. Runtuwene, and S. A. P. Sambul, “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 6(2)., 2018.