

Analysis of The Use of Information Technology, Innovative Behavior, and Motivation on Employee Performance at PT KAI Daop 8 Surabaya [Analisis Penggunaan Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KAI Daop 8 Surabaya]

Nova Permana Putri¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Korespondensi : ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *In this study, the aim was to examine the effect of the use of information, innovative behavior, and motivation on employee performance at PT KAI Daop 8 Surabaya, where this study used quantitative methods with a sample of 103 employees. Sampling was taken through simple random sampling. In accordance with the results of the study, it was found: the use of information technology has an effect on employee performance, innovative behavior has an effect on employee performance, and motivation has an effect on employee performance.*

Keywords – *The Use of Information Technology; Innovative Behavior; Motivation; Employee performance*

Abstrak. *Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya, dimana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 103 karyawan, Pengambilan sampel diambil melalui simple random sampling. Sesuai dalam hasil penelitian maka didapatkan : penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci – *Penggunaan Teknologi Informasi; Perilaku Inovatif; Motivasi; Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan hasil atau output bagi perusahaan secara maksimal. Dengan begitu setiap perusahaan akan bersikap selektif dalam menilai kinerja karyawan yang mumpuni dan mempunyai keterampilan yang tinggi. Kinerja karyawan ialah keberhasilan pemenuhan tugas dan hasil dari proses karyawan selama jangka waktu tertentu dalam mengerjakan tugasnya.[1]

Peran karyawan sangat dibutuhkan bagi suatu perusahaan karena seluruh macam kegiatan yang dilakukan dalam mengembangkan bisnis perusahaan merupakan bentuk kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Perusahaan perlu melakukan kegiatan pemantauan kinerja setiap karyawannya supaya perusahaan dapat mengetahui bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas serta kewajibannya sesuai dengan harapan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas serta ketepatan waktu.[2] Kinerja karyawan yang positif dapat dicapai, ketika perusahaan mampu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan teknologi informasi dapat dilihat sebagai salah satu faktor keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daop 8 Surabaya merupakan salah satu instansi yang menawarkan jasa angkutan darat yang memegang peranan penting dalam pelayanan transportasi massal. Selain itu, PT KAI Daop 8 Surabaya telah mengalami perubahan secara pesat dengan menerapkan teknologi-teknologi dan inovasi yang dapat menunjang fasilitas organisasi dalam hal pengelolaan data dan penyampaian informasi. Salah satu bentuk inovasi dan teknologi PT KAI yaitu aplikasi KAI Access. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membeli tiket, ketersediaan kursi, mengecek jadwal, mengubah jadwal hingga membatalkan tiket.[3]

Teknologi informasi ialah sarana yang terdiri dari perangkat keras serta perangkat lunak yang menunjang dan menumbuhkan mutu sistem informasi berbasis komputer di semua lapisan masyarakat dengan cepat dan berkualitas.[4] Dalam aktivitas manusia, teknologi informasi mempunyai fungsi yang sangat penting. Teknologi informasi bisa menjadi sarana dalam aktivitas bisnis dan mampu memberikan kontribusi besar untuk perubahan dasar bagi struktur, pengoperasian dan manajemen perusahaan.[5] Adapun indikator teknologi informasi antara lain hardware, software, data, jaringan, dan manfaat.[6]

Semua karyawan di perusahaan dituntut untuk bisa berinovasi sesuai kebutuhan dan mampu mengandalkan kreativitas yang dimiliki tanpa menurunkan kinerja yang dihasilkan[7] Perilaku inovatif yaitu semacam gerakan untuk membuat gagasan baru dan menggunakannya demi kemajuan dan pengembangan perusahaan. Dengan adanya perilaku inovatif pada karyawan maka karyawan dapat menciptakan dan menggabungkan gagasan kreatif ini menjadi sesuatu yang baru dan memiliki keberanian untuk membangun gagasan tersebut di perusahaan. Indikator perilaku inovatif yaitu idea exploration, idea generation, idea championing dan idea implementation.[8]

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi.[9] Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.[10] Karyawan yang termotivasi dan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki semangat untuk melaksanakan tugasnya, dengan demikian karyawan tentu dapat mencapai kinerja yang maksimal[11] Menurut teori Maslow indikator-indikator motivasi kerja antara lain fisiologis (kebutuhan fisik), keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.[12]

Pada penelitian terdahulu menyatakan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.[13] Sejalan dengan penelitian tersebut, pada penelitian terdahulu penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap karyawan.[14]

Hasil senada juga ditemukan dalam penelitian lain bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.[15] Namun terdapat penelitian lain yang menunjukkan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[16]

Pada penelitian terdahulu tentang perilaku inovatif telah dilakukan yang menyatakan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.[17] Hasil tersebut sejalan dengan penelitian lain bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[18] juga pada penelitian lainnya perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[19] Penelitian lain menyatakan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[20] adapun hal berbeda bahwa perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.[21]

Pada penelitian terdahulu menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[22] Sama halnya dengan penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.[23] sejalan dengan penelitian lainnya yakni motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[24] Namun hal ini berbeda yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. [25]

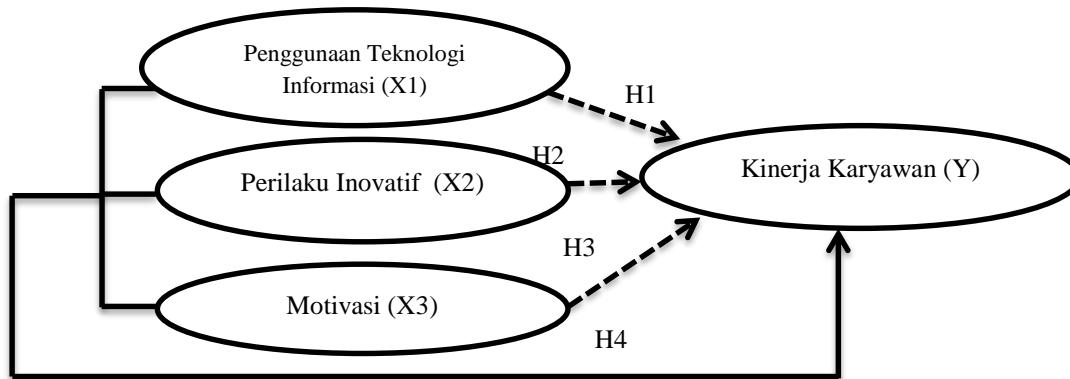
Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan hasil yang konsisten dan mengisi kekurangan pada penelitian terdahulu serta memberikan bukti empiris dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, dan motivasi pada perusahaan. Penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan tugas akan membantu penyelesaian setiap kegiatan yang dilakukan karyawan dengan cepat, efisien, dan memberikan hasil maksimal. Perilaku inovatif yang terus berkembang pada karyawan juga akan meningkatkan kualitas perusahaan yang lebih baik. Serta adanya motivasi kerja pada karyawan akan menjadi penggerak untuk melaksanakan tugas dan hasil kerja yang lebih baik.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daop 8 yang beralamat di Jl. Gubeng Masjid No. 39, Pacar Keling, Kec. Tambaksari, Kota Surabaya, Jawa Timur. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya berjumlah 159 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling.

Dalam pengambilan sampel didasarkan pada pendapat Arikunto (2008:116) yang menyatakan subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya ialah penelitian populasi. Kemudian, jika total subjek penelitiannya lebih dari 100, peneliti bisa mengambil 10-15%, 20-65% atau lebih dilihat dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, juga biaya.[26] Dari pendapat Arikunto tersebut maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 65% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 159 orang. Berarti $159 \times 65\% = 103$. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 103 karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya. Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan membagikan daftar pernyataan yang terstruktur secara sistematis dan mudah dipahami.

Dari uraian diatas dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti: Penggunaan Teknologi Informasi (X1), Perilaku Inovatif (X2), dan Motivasi (X3), digambarkan kerangka konseptualnya pada sajian gambar 1. Berikut ini :



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual

Keterangan :

---> : Parsial

—> : Simultan

Hipotesis :

H1: Penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya

H2: Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya

H4: Penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Responden penelitian ini merupakan karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya sebanyak 103 responden. Kriteria responden terdiri dari usia, jenis kelamin dan posisi jabatan. Berikut ini, disajikan karakteristik responden penelitian dengan berbagai kriteria tersebut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Presentase (persen)
1.	Laki-laki	72	70%
2.	Perempuan	31	30%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden (orang)	Presentase (persen)
1.	28-40 Thn	34	33%
2.	41-50 Thn	45	44%
3.	>51 Thn	24	23%
Jumlah		103	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

No.	Posisi Jabatan	Jumlah Responden (orang)	Presentase (persen)
1.	Kepala/Manajer	3	3%
2.	Asisten/Waka	5	5%
3.	Staff	95	92%
Jumlah		103	

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 4. Penilaian Responden pada Variabel Penggunaan Teknologi Informasi

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Hardware	0	0	25	38	40	427	4,14
Software							
X1.2	0	0	18	45	40	434	4,21
X1.3	0	0	15	51	37	434	4,21
Jaringan	0	10	20	35	38	410	3,98
Manfaat							
X1.5	0	4	20	40	39	423	4,10
X1.6	0	0	15	46	42	439	4,26
Rata-Rata							4,15

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. total rata-rata skor untuk variabel penggunaan teknologi informasi adalah 4,15 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel penggunaan teknologi informasi. Indikator manfaat merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator jaringan merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 5. Penilaian Responden pada Variabel Perilaku Inovatif

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Idea exploration							
X2.1	0	12	23	35	33	398	3,86
X2.2	0	0	25	41	37	424	4,11
Idea generation							
X2.3	0	0	8	45	50	454	4,40
X2.4	0	3	15	43	42	433	4,20
Idea championing	0	5	20	36	42	424	4,11
Idea implementation	0	0	14	49	40	438	4,25
	Rata-Rata						4,15

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5. total rata-rata skor untuk variabel perilaku inovatif adalah 4,15 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel perilaku inovatif. Indikator idea championing merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator idea exploration merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 6. Penilaian Responden pada Variabel Motivasi

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Fisiologis atau Kebutuhan Fisik							
X3.1	2	4	14	43	40	424	4,11
X3.2	0	0	19	44	40	433	4,20
Keamanan	0	0	5	51	47	454	4,40
Sosial	0	0	10	48	45	447	4,33
Penghargaan	0	0	6	48	49	455	4,41
Aktualisasi diri	0	0	12	42	49	449	4,35
	Rata-Rata						4,30

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6. total rata-rata skor untuk variabel motivasi adalah 4,30 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel motivasi. Indikator penghargaan merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator fisiologis atau kebutuhan fisik merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 7. Penilaian Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Kualitas kerja							
Y.1	0	0	8	45	50	454	4,40
Y.2	0	0	5	48	50	457	4,43
Kuantitas	0	0	17	48	38	433	4,20
Efektivitas	0	0	4	52	47	455	4,41
Ketepatan waktu							
Y.5	0	0	8	51	44	448	4,34
Y.6	0	0	12	47	44	444	4,31
	Rata-Rata						4,34

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7. total rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,34 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Indikator kualitas kerja merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator kuantitas merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Adapun hasil distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel penelitian yaitu :

1. Variabel penggunaan teknologi informasi (X1) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju dengan item pernyataan dengan skor jawaban setuju tertinggi pada indikator software dan manfaat. Dimana pada indikator software responden setuju sebanyak 88% karyawan, hal ini membuktikan bahwa sistem informasi yang ada di PT KAI Daop 8 Surabaya telah diterapkan dengan baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dan informasi yang dibutuhkan mudah untuk menemukannya kembali, Selain itu, indikator manfaat mendapat jumlah jawaban setuju sebanyak 88% karyawan, hal ini menunjukkan adanya manfaat teknologi informasi yang dirasakan karyawan berupa pengerjaan tugas bisa tepat waktu karena karena teknologi informasi.
2. Variabel perilaku inovatif (X2) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju dengan item pernyataan dengan skor jawaban setuju tertinggi pada indikator idea generation dan idea implementation. Dimana pada indikator idea generation responden setuju sebanyak 95% karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa PT KAI Daop 8 Surabaya selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dalam bekerja berupa program pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja. Kemudian pada indikator idea implementation jumlah jawaban setuju sebanyak 89% karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya berani untuk menggunakan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang dilakukan dan mampu beradaptasi untuk upaya meningkatkan kinerja.
3. Variabel motivasi (X3) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju sebanyak 98% karyawan pada indikator keamanan, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan ditempat kerja sudah terjamin keamanannya sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Indikator dengan jawaban setuju tertinggi selanjutnya yaitu sebanyak 97% karyawan pada indikator penghargaan, yang artinya PT KAI Daop 8 Surabaya memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan berupa kenaikan golongan atau kenaikan gaji.
4. Variabel kinerja karyawan (Y) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju sebanyak 99% karyawan pada indikator efektivitas, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT KAI Daop 8 Surabaya selalu menganalisa pekerjaan dengan rinci dan memperhatikan tingkat kepentingan dari suatu pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik analisis data:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu kuesioner sah atau tidak sah. Dalam menguji tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel maka butir instrument dapat dikatakan valid.

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Penggunaan Teknologi Informasi	X1.1	0,388	0,3610	Valid
	X1.2	0,467		Valid
	X1.3	0,419		Valid
	X1.4	0,466		Valid
	X1.5	0,489		Valid
	X1.6	0,431		Valid
Perilaku Inovatif	X2.1	0,561		Valid
	X2.2	0,682		Valid
	X2.3	0,478		Valid
	X2.4	0,387		Valid
	X2.5	0,391		Valid
	X2.6	0,527		Valid
Motivasi	X3.1	0,413		Valid
	X3.2	0,423		Valid
	X3.3	0,379		Valid
	X3.4	0,408		Valid
	X3.5	0,415		Valid
	X3.6	0,411		Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,416		Valid
	Y.2	0,618		Valid
	Y.3	0,480		Valid
	Y.4	0,487		Valid
	Y.5	0,367		Valid
	Y.6	0,409		Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Dari 24 item diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuesioner mulai dari Variabel (X) dan Variabel (Y) memiliki r hitung diatas r tabel (0, 3610), sehingga dengan demikian butir instrument dari pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan digunakan sebagai pengambilan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai arti dan sifat dapat dipercaya, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach alpha	Nilai	Keterangan
Penggunaan Teknologi Informasi	6	0,710	0,6	Reliabel
Perilaku Inovatif	6	0,762	0,6	Reliabel
Motivasi	6	0,673	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,725	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil uji reliabilitas SPSS 26 diperoleh nilai cronbach alpha variabel penggunaan teknologi informasi sebesar 0,710, variabel perilaku inovatif sebesar 0,762, variabel motivasi sebesar 0,673 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,725. Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai alpha >0.60. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha melebihi 0.6 sehingga instrument kuesioner dapat dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97128394
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.063
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji normalitas yang diperoleh pada penelitian ini nilai sig sebesar 0,121. Data tersebut berdistribusi normal jika nilainya lebih besar 0,05. Sehingga dari hasil diatas dapat disimpulkan semua variabelnya memiliki distribusi data yang normal karena nilai sig lebih besar dari 0,05.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.721	.98589	1.857

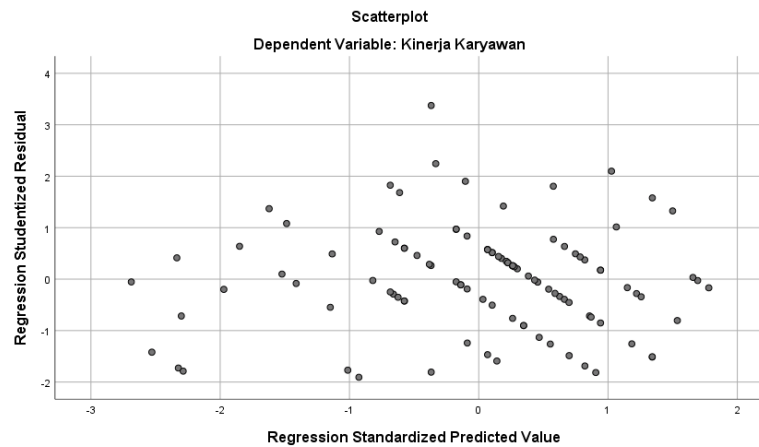
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Inovatif, Penggunaan Teknologi Informasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Pada hasil pengujian autokorelasi pada data dalam penelitian ini diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.857 dari 103 responden . $dL = 1.613$, $dU = 1.736$, $4-dL = 2.387$.

Karena $dU < d < 4-dU$ sehingga $1.736 < 1.857 < 2.387$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah (2023)

Gambar pada grafik plot penelitian ini terjadi penyebaran titik-titik yang ditimbulkan tidak terbentuk pola tertentu. Dan terbentuknya secara acak serta arah didalam penyebarannya gambar tersebut berposisi di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolonieritas

Tabel 12. Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized		Standardize		Collinearity Statistics		
		Coefficients		Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	T			
1	(Constant)	3.270	1.418		2.305	.023		
	Penggunaan Teknologi Informasi	.194	.039	.273	4.904	.000	.887	1.127
	Perilaku Inovatif	.251	.045	.305	5.564	.000	.915	1.093
	Motivasi	.444	.040	.610	11.227	.000	.929	1.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai VIF untuk variabel penggunaan teknologi informasi sebesar 1,127 (<10), variabel perilaku inovatif sebesar 1,093 (<10), dan variabel motivasi sebesar 1.077 (<10). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel sehingga terbebas dari masalah multikolenieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.270	1.418		2.305	.023
	Penggunaan Teknologi Informasi	.194	.039	.273	4.904	.000
	Perilaku Inovatif	.251	.045	.305	5.564	.000
	Motivasi	.444	.040	.610	11.227	.000

Sumber : Data diolah (2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 0,3270 + 0,194 X_1 + 0,251 X_2 + 0,444 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diartikan bahwa :

1) Konstanta (α)

α merupakan nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 0,3270. Hal tersebut menunjukkan jika variabel penggunaan teknologi informasi (X_1), perilaku inovatif (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh dalam satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga naik.

2) Penggunaan Teknologi Informasi

Nilai b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,194 menunjukkan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel penggunaan teknologi informasi meningkat satu satuan sebesar 0,194.

3) Perilaku Inovatif

Nilai b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,251 menunjukkan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,251.

4) Motivasi

Nilai b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,444 menunjukkan variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan sebesar 0,444.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14. Uji t

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.270	1.418		2.305	.023
	Penggunaan Teknologi Informasi	.194	.039	.273	4.904	.000
	Perilaku Inovatif	.251	.045	.305	5.564	.000
	Motivasi	.444	.040	.610	11.227	.000

Sumber : Data diolah (2023)

Jika nilai probabilitas $<0,05$ maka secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

a. Penggunaan Teknologi Informasi

Nilai t hitung diperoleh 4,904 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,904 > 1,984$) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa secara parsial variabel penggunaan teknologi informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Perilaku Inovatif

Nilai t hitung diperoleh 5,564 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,564 > 1,984$) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa secara parsial variabel perilaku inovatif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

c. Motivasi

Nilai t hitung diperoleh 11,227 sedangkan t tabel sebesar 1,984. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($11,227 > 1,984$) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 15. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.551	3	86.184	88.668	.000 ^b
	Residual	96.226	99	.972		
	Total	354.777	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Perilaku Inovatif, Penggunaan Teknologi Informasi

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai signifikan uji f untuk pengaruh penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, $f \text{ hitung}$ sebesar $88,668 > 2,70$ hal tersebut menyatakan variabel penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 16. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.721	.98589

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil tabel diatas hasil perolehan nilai R tabel yaitu sebesar 0,854 atau (85,4%). Maka dapat disimpulkan nilai R tabel tersebut dikatakan positif dan menandakan bahwa adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang cukup kuat dikarenakan nilainya lebih dari 50%.

4. Uji Determinasi Berganda (R^2)**Tabel 17.** Uji Determinasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.721	.98589

Sumber : data diolah (2023)

Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0,729 atau sebesar 72,9%. Hal ini menunjukkan besar pengaruh variabel penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan**1. Hipotesis Pertama (H1) : Penggunaan teknologi informasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil analisis tersebut menunjukkan variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya, yang artinya penggunaan teknologi informasi telah digunakan oleh karyawan dengan tepat sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Dengan demikian penggunaan teknologi informasi bisa memudahkan penggunaannya dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.[15] hasil senada juga ditemukan pada penelitian lain yakni penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap karyawan.[14]

Dari beberapa indikator penggunaan teknologi informasi, indikator yang paling banyak berkontribusi ialah indikator software dan manfaat. Dimana pada indikator software responden setuju sebanyak 88% karyawan, hal ini membuktikan bahwa sistem informasi yang ada di PT KAI Daop 8 Surabaya telah diterapkan dengan baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dan informasi yang dibutuhkan mudah untuk menemukannya kembali, Selain itu, indikator manfaat mendapat jumlah jawaban setuju sebanyak 88% karyawan, hal ini menunjukkan adanya manfaat teknologi informasi yang dirasakan karyawan berupa pengerjaan tugas bisa tepat waktu karena karena teknologi informasi

2. Hipotesis Kedua (H2) : Perilaku inovatif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis tersebut menunjukkan variabel perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya, yang artinya perilaku inovatif telah berkembang dengan baik di PT KAI Daop 8 Surabaya. Karyawan mempunyai kemampuan untuk selalu tanggap dan respon terhadap perubahan terutama dalam kemunculan ide-ide baru yang bisa dilakukan pada saat adanya forum diskusi antar karyawan. Selain itu perusahaan memberikan kebebasan serta kesempatan untuk karyawan mewujudkan idenya dalam mengatasi masalah di pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.[17] Hasil tersebut sejalan dengan penelitian lainnya bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[18]

Dari beberapa indikator perilaku inovatif, indikator yang paling banyak berkontribusi ialah indikator idea generation dan idea implementation. Dimana pada indikator idea generation responden setuju sebanyak 95% karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa PT KAI Daop 8 Surabaya selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dalam bekerja berupa program pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja. Kemudian pada indikator idea implementation jumlah jawaban setuju sebanyak 89% karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya berani untuk menggunakan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang dilakukan dan mampu beradaptasi untuk upaya meningkatkan kinerja.

3. Hipotesis Ketiga (H3) : Motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya, yang artinya motivasi kerja tinggi akan memberikan keuntungan berupa kinerja yang meningkat. Motivasi karyawan PT KAI Daop 8 Surabaya sudah baik, hal ini ditunjukkan dimana karyawan memperoleh lingkungan yang bersahabat, saling membantu, arahan pada hasil kerja, dan pemberian penghargaan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[22] Sama halnya dengan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.[23] Pada penelitian lain yakni motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[24]

Dari beberapa indikator motivasi, indikator yang paling banyak berkontribusi ialah indikator keamanan dengan mayoritas responden setuju sebanyak 98%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan ditempat kerja sudah terjamin keamanannya sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Indikator dengan jawaban setuju tertinggi selanjutnya yaitu sebanyak 97% karyawan pada indikator penghargaan, yang artinya PT KAI Daop 8 Surabaya memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan berupa kenaikan golongan atau kenaikan gaji.

4. Hipotesis Keempat (H4) : Penggunaan teknologi informasi (X1), perilaku inovatif (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F hitung = 88,668 dibandingkan dengan nilai F tabel = 2,70, maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Hal ini berarti bahwa dengan uji statistik penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif, dan motivasi berpengaruh nyata (signifikan) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Daop 8 Surabaya.

Hal ini dapat diartikan bahwa penggunaan teknologi informasi telah sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Perilaku inovatif yang ada dapat membuat karyawan memiliki kebiasaan untuk selalu tanggap terhadap ide-ide baru, serta motivasi yang terus ditingkatkan akan memiliki dampak baik bagi karyawan sehingga kinerja karyawan pun juga akan meningkat.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan motivasi maka dapat disimpulkan, 1) ada pengaruh positif dan signifikan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, 2) ada pengaruh positif dan signifikan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan, 3) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, 4) ada pengaruh penggunaan teknologi informasi, perilaku inovatif dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dari variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variabel motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, terutama Prodi Manajemen, dan tidak luput juga dari ingatan atas dukungan dari keluarga, orang tua, teman yang sudah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 429. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i3.4913>.
- [2] Siregar, P. N. U. S. (2019). Universitas Darma Agung Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, XXVII(1), 785–796.
- [3] Puspita, A. A. (2020). Motif Pemanfaatan Layanan Mobile Application KAI ACCESS (Studi pada Pengguna Kereta Api Lokal/Jarak Dekat Di Stasiun Wonokromo Surabaya). *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(2), 215–223. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i2.2410>
- [4] H, F. (2021). Penerapan Sistem Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (Uptd) Pendidikan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 606–618. <https://doi.org/10.36312/jime.v7i3.2324>
- [5] Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- [6] Pratiwi, N., & Dewi, A. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT Reka Graha Semesta. 10(2), 1091–1096.
- [7] Dewi, N. K., & Wibawa, M. A. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Employee Creativity Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–20. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- [8] Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- [9] Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- [10] Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- [11] Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.481>
- [11] Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- [12] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- [13] Bin, R., & Bopeng, L. S. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

- Studi pada Kantor KPU Provinsi Papua Barat*). 10(01), 1–10.
- [14] Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Tehnologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Provinsi Bali). *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11.
- [15] Putri, H. R. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(6), 1–18.
- [16] Nugroho, W. S., H.S, E. W., & Taufiq, M. (2019). Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Deksha Orla Trangguna Regional Jawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(46), 68–81. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/341>.
- [17] Nurfadilah, N., & Irawati, A. (2021). Pengaruh Kreativitas Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura. *Eco-Entrepreneur*, 4, 1–18. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11539>
- [18] Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64.
- [19] Novian, B., Nugroho, P., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif Penerapan Kedisiplinan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Wilayah Kabupaten Tulang Bawang Lampung. *Jeas: Jurnal Ekonomi Administrasi Dan Sosial*, 1(2), 55–62. <https://e-journal.asatama.co.id/index.php/jeas/article/view/33>
- [20] Alviani & Nuvriasari. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Oleh : 11(1)*, 231–238.
- [21] Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- [22] Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- [23] Ngawi, K., Widyantari, R. F., Kesdu, P., & Cipto, A. (2021). *Kelola : Jurnal Bisnis Dan Manajemen ISSN : The Role Of Innovative Behavior In Forming Employee Performance With Aspects Of The Work Environment And Job Satisfaction At The Agriculture Office Of Ngawi Regency Peran Perilaku Inovatif Dalam Membentuk Kinerj*. 8(2), 29–36.
- [24] Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>.
- [25] Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- [26] Arikunto, S. 2008 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Karya.

Conflict of Interest Statement :

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.