

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah bagi sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional dan sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada (Erlianti, Fajrin. 2021). Organisasi dipengaruhi oleh struktur dan proses kelompok orang yang bekerja sama yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan, dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya kearah tujuan bersama. Oleh karena itu setiap karyawan didalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan adalah salah satu unit usaha dari PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri, khususnya pada perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit. Unit usaha Balimbingan pertama kali dibuka sekitar tahun 1918 oleh perusahaan Belanda Handels Verininging Amsterdam (HVA) kemudian diambil alih oleh negara pada tahun 1958 dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN), lalu selama beberapa kali berganti nama hingga akhirnya pada Oktober 2014 berdasarkan Keputusan Para Pemegang Saham

Nomor : PTPN IV/RUPS/01/X/2014 atau No:SK-51/D1.MBU/10/2014 menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV (Selayang pandang BAL, 2022).

Lokasi PTPN IV Kebun Balimbingan terdapat pada 3 kecamatan yaitu di Kecamatan Tanah Jawa, Hatonduhan, Jorlang Hataran Kabupaten Simalungun. Kondisi afdeling Kebun Balimbingan yaitu sebagai berikut:

- Afdeling I/ Emplasmen luas areal tanaman menghasilkan 523,00 Ha, dengan tahun tanam 1994, 1995, 1996 dan 1999. Ketinggian +/- 300 meter DPL.
- Afdeling II luas areal tanaman menghasilkan 862,29 Ha, dengan tahun tanam 1996 dan 2010. Ketinggian +/- 400 - 500 meter DPL.
- Afdeling III luas areal tanaman menghasilkan 900.88 Ha dengan tahun tanam 1995, 1996, 1999, 2008 dan 2010. Ketinggian +/- 600 - 650 meter DPL.
- Afdeling IV luas areal tanaman menghasilkan 800,00 Ha, dengan tahun tanam 1995, 1996 dan 1999. Ketinggian +/- 500 meter DPL.

Berikut data jumlah karyawan PTPN IV Kebun Balimbingan tahun 2023:

Tabel 1.1

**Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan**

No	Afdeling/Bagian	Tenaga Kerja (Aktif)			MBT	Jumlah
		Pria	Wanita	Jumlah		
1	Afdeling I	34	5	39	3	42
2	Afdeling II	35	4	39	0	39
3	Afdeling III	34	0	34	0	34
4	Afdeling IV	40	4	44	2	46
5	Pembibitan	4	0	4	0	4
6	Tata Usaha/Gudang	5	3	8	1	9

7	SDM Umum & Keamanan	6	3	9	1	10
8	Pengamanan	10	2	12	1	13
9	Kantor Dinas Tanaman	11	2	13	0	13
10	Teknik Umum & Transport	11	0	11	1	12
<b>Jumlah</b>		190	23	213	7	<b>222</b>

Sumber: PTPN IV Kebun Balimbingan 2023

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu karyawan bagian SDM Umum, Bapak Darwin Saragih mengatakan bahwa karyawan di PTPN IV Kebun Balimbingan masih mengalami kesulitan dalam mencapai sasaran kinerjanya. Masalah yang paling sering terjadi adalah ketepatan waktu dalam menginput laporan ke dalam sistem. Karyawan sering sekali menginput laporan lewat dari tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini tentu mengakibatkan pekerjaan yang lain jadi terhambat sehingga penyerahan laporan ke kantor pusat juga ikut terlambat. Menurut narasumber, permasalahan di atas terjadi karena karyawan masih belum mampu menguasai fasilitas teknologi informasi yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena pendidikan terakhir yang diterima oleh karyawan di PTPN IV Kebun Balimbingan masih sangat terbatas.

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Menurut Erlianti dan Faijrin (2021) Informasi mengenai kinerja organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi sangat penting untuk diketahui, dan hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan

fungsi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara reguler agar dapat memperbaiki hal-hal yang kurang baik dan memperkuat hal-hal yang menguntungkan bagi perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya adalah pendidikan dan keterampilan. Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang asing bagi masyarakat Indonesia. Pendidikan diperlukan oleh semua orang, bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan itu dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif (Rasid, Tewal, dan Kojo. 2018). Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi terhadap pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawannya.

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam perolehan suatu instansi/organisasi, jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Sinaga & Sitinjak, 2021). Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Menurut Nurhayati, dan Junaidi (2020) salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan. Agar kinerja karyawan lebih baik, maka instansi diperlukan melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawannya. Karena dengan adanya evaluasi tersebut, akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.2

**Data Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun  
Balimbingan**

No	Afdeling/Bagian	Pendidikan Terakhir					Jumlah
		SD	SMP	SMA	DIPLOMA	S1	
1	Afdeling I	11	10	18	0	0	39
2	Afdeling II	9	17	13	0	0	39
3	Afdeling III	9	11	14	0	0	34
4	Afdeling IV	16	15	13	0	0	44
5	Pembibitan	0	2	2	0	0	4
6	Tata Usaha/Gudang	1	1	4	0	2	8
7	SDM Umum & Keamanan	0	0	6	1	2	9
8	Pengamanan	3	2	7	0	0	12
9	Kantor Dinas Tanaman	1	2	10	0	0	13
10	Teknik Umum & Transport	1	4	6	0	0	11
<b>Jumlah</b>		51	64	93	1	4	<b>213</b>

Sumber: PTPN IV Kebun Balimbingan 2023

Berdasarkan data diatas mengenai pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kebun Balimbingan, dari total 213 karyawan terdapat sebanyak 51 orang berpendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD), 64 orang Sekolah Menengah Pertama (SMP), 93 orang Sekolah Menengah Atas (SMA), 1 orang Diploma, dan 4 orang berpendidikan terakhir Sarjana (S1).

Dapat dilihat bahwa hanya ada sebanyak 1,87% karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan yang menempuh pendidikan terakhir yang tinggi, dan 98,13% karyawan yang pendidikan terakhirnya masih rendah. Oleh karena itu perlunya perhatian dari perusahaan pada saat penerimaan karyawan untuk lebih memperhatikan pendidikan terakhir calon karyawannya.

Perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis berupaya membuat inovasi sebuah produk agar memiliki nilai keunggulan kompetitif di kalangan masyarakat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (Liana, 2020). Selanjutnya, Rohida (2018) mengemukakan bahwa keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya.

Sejalan dengan itu PTPN IV Kebun Balimbingan juga mengharapkan karyawannya lebih mampu dan terampil dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan, dan keterampilan. Dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau

tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis, narasumber mengatakan bahwa salah satu yang menghambat kinerja karyawan di PTPN IV Kebun Balimbingan adalah permasalahan keterampilan karyawan, lebih spesifik lagi yaitu kerteampilan dalam menggunakan teknologi informasi. Di era 4.0 ini segala sesuatu berhubungan dengan teknologi informasi, karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan terlebih di bidang IT. Permasalahan keterampilan ini sering kali menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja karyawan. Karyawan sering sekali mengimput laporan lewat dari tenggat waktu yang ditentukan karena masih tidak terampil dalam menggunakan teknologi informasi. Hal ini tentu akan memberikan efek domino terhadap kegiatan perusahaan lainnya dan mengganggu jalannya produktifitas perusahaan. Keterlambatan mengakibatkan pekerjaan yang lain jadi terkendala sehingga penyerahan laporan ke kantor pusat juga ikut terlambat. Yang seharusnya kemajuan teknologi dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya tapi malah terhambat karena karyawan yang kurang terampil.

Pengetahuan telah menjadi aset pada dimana setiap manusia dituntut harus mempunyai keterampilan agar mampu bersaing dengan dunia. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, tugas tersebut didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan keterampilan yang digunakan individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya (Shintia, Riduwan. 2021). Oleh karena itu

pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan, dimana seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan akan bekerja dengan baik.

Ditengah pesatnya perkembangan teknologi saat ini, hampir seluruh individu, atau tenaga kerja dituntut untuk mengetahui dan memahami perkembangan teknologi yang terdapat di sekitarnya. Kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi menjadi nilai lebih bagi individu untuk bersaing dalam dunia kerja. Karyawan harus memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan teknologi dimana dia bekerja untuk memaksimalkan kinerjanya. Pemanfaatan teknologi dalam dunia kerja mencakup proses kerja secara elektronik, pengolahan informasi, pengolahan data, dan sistem manajemen (Sapartiningsih dan Kristianto, 2018). Menurut Iskandar, dan Jayanto (2022), Kemampuan memahami dan mengoperasikan teknologi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu dan juga terampil dalam mengoperasikan teknologi modern, mengingat perkembangan teknologi yang semakin hari semakin pesat dan variatif.

Penggunaan teknologi informasi sudah menjadi hal yang sangat umum dan esensial dalam dunia kerja saat ini. Dalam era revolusi industri 4.0, keahlian dalam menggunakan teknologi informasi sudah menjadi syarat utama untuk dapat bersaing dalam dunia kerja. Memasuki era 4.0, PTPN IV Kebun Balimbingan mulai mengenalkan teknologi informasi kepada para karyawannya. Adapun karyawan yang berhubungan langsung dengan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

**Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan yang  
Menggunakan Teknologi Informasi**

No	Afdeling/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Administrasi Afdeling I	15
2	Administrasi	17
3	Administrasi Afdeling III	18
4	Administrasi Afdeling IV	17
5	SDM Umum & Keamanan	9
6	Tata Usaha/Gudang	8
7	Kantor Dinas Tanaman	13
8	Administrasi Teknik Umum & Transport	3
9	Administrasi Pembibitan	1
<b>Total</b>		<b>101</b>

Sumber: PTPN IV Kebun Balimbingan 2023

Berdasarkan tabel diatas terdapat 101 karyawan PTPN IV Kebun Balimbingan yang berhubungan langsung dengan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang menggunakan teknologi informasi tersebut diantaranya ialah Krani yaitu karyawan yang mengurus administrasi sederhana kantor, Mandor yaitu karyawan yang memimpin buruh lepas, Petugas AKP yaitu karyawan yang menghitung/membuat estimasi produksi buah untuk hari esok, Petugas Global Telling yaitu karyawan yang mengamati sampel pohon seluruh blok seluruh tahun tanam di areal kelapa sawit.

Adapun Teknologi yang digunakan oleh PTPN IV kebun Balimbingan

adalah sebagai berikut:

- Human Capital Management (HMC) Master Data. Berfungsi untuk mencatat data induk karyawan, dan membuat unit organisasi dan posisi manajemen organisasi.
- Cakrool. Aplikasi untuk pengupahan karyawan.
- SAP (System Analysis and Product in Data Processing). Aplikasi yang digunakan untuk mengolah data yang digunakan perusahaan dalam rangka mengelola sumber daya.
- ERP (Enterprise Resource Planning). Berfungsi mengumpulkan sekaligus mengorganisasi seluruh aktivitas bisnis perusahaan.
- MPP. Aplikasi serba ada yang bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai layanan publik secara digital, agar dapat diakses oleh masyarakat dengan mudah.
- Digital Farming. Untuk menentukan kelayakan tanaman kelapa sawit mana yang dapat dilakukan replanting.
- SIPP (Sistem Informasi Perizinan Perkebunan). Aplikasi untuk memperkuat tata kelola perizinan usaha perkebunan yang berbasis data dan bebas korupsi, penguatan pembinaan dan pengawasan terhadap izin usaha perkebunan, serta penguatan koordinasi antar Kementerian/Lembaga Nasional (K/L) dan pemerintah daerah di sektor perkebunan.
- Agro Human Resources Information System (AGHRIS). Untuk mengakses kebutuhan data yang sifatnya personal seperti absensi online, cuti, gaji, nota dinas, SMKBK, dan employee assistance program.

- Dapebun Online. Untuk mengelola program pensiun para karyawan PT Perkebunan Nusantara. Mulai karyawan, pendiri, dan mitra, sejak karyawan terdaftar sebagai peserta hingga peserta tidak bekerja kembali.

Tabel 1.4

**Data Capaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan yang Menggunakan Teknologi Informasi Tahun 2021-2022**

No	Nama Bidang	Tahun		Keterangan
		2021	2022	
1	Afdeling I	107	93	Terjadi penurunan kinerja karyawan sebanyak 13,08%
2	Afdeling II	82	114	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 28,07%
3	Afdeling III	105	92	Terjadi penurunan kinerja karyawan sebanyak 12,38%
4	Afdeling IV	90	135	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 33,33%
5	SDM Umum & Keamanan	137	148	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 7,43%
6	Tata Usaha / Gudang	131	137	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 4,38%
7	Kantor Dinas Tanaman	136	150	Terjadi kenaikan kinerja karyawan sebanyak 9,33%
8	Teknik Umum & Transport	9	9	Tidak terjadi kenaikan ataupun penurunan kinerja karyawan
9	Pembibitan	3	3	Tidak terjadi kenaikan ataupun penurunan kinerja karyawan

Sumber: Hasil Data Capaian Kinerja Karyawan PTPN IV Kebun Balimbingan 2021-2022

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi kinerja karyawan PTPN IV Kebun Balimbingan di beberapa bidang dalam kurun waktu 2021-2022. Terjadi Penurunan di Afdeling I sebanyak 13,8%, terjadi kenaikan di Aldeling II sebanyak 28,7%, terjadi penurunan di Afdeling III sebanyak 12,38%, terjadi kenaikan di Afdeling IV sebanyak 33,33%, terjadi kenaikan di SDM Umum & Keamanan sebanyak 7,43%, terjadi kenaikan di Tata Usaha / Gudang sebanyak 4,38%, terjadi kenaikan di Kantor Dinas Tanaman sebanyak 9,33%. Namun tidak ada perubahan capaian kinerja di bidang Teknik Umum & Transport, serta Pembibitan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menemukan bahwa karyawan masih mengalami kesulitan dalam mencapai sasaran kinerja karyawan. Data diatas menunjukkan bahwa adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan yaitu pada Afdeling I dan Afdeling III, kemudian pada bagian Teknik Umum & Transport, serta pada bagian Pembibitan tidak terdapat perubahan karyawan. Dapat dilihat bahwa sebagian karyawan masih kurang baik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing sehingga belum dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Dari penelitian terdahulu terdapat hasil yang berbeda-beda disetiap variabel. Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Eliana, Nurhayati, Fathia (2020) dan Adam et al (2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian pada variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, dan Ratnasari. 2019) dan (Nababan, Tawas, dan Uhing. 2016) menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Latief et al. 2019) dan (Bahasoan, dan Dwinanda. 2022) menyatakan bahwa keterampilan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lengkong, Lengkong, dan Taroreh, 2019) dan (Basuki. 2019) yang menunjukkan bahwa keterampilan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya itu, menurut (Muzaki, Susilo dan Yuniarto, 2016) penggunaan teknologi informasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemanfaatan Teknologi Informasi seperti bekerja lebih cepat, kinerja menjadi lebih baik, meningkatkan produktivitas, pekerjaan menjadi lebih efektif, membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, dan berguna berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan menunjukkan bahwa ternyata kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan disebabkan oleh masih banyaknya karyawan yang berpendidikan rendah dan kurangnya keterampilan karyawan terlebih dalam mengoperasikan teknologi informasi.

Berdasarkan seluruh fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, dan Keterampilan Karyawan dalam Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Era 4.0 pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang akan dilakukan, maka masalah pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan karyawan masih rendah karena rata-rata karyawan hanya menempuh pendidikan sampai SMA sederajat.
2. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan teknologi informasi yang ada.
3. Ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Kurangnya kemandirian karyawan dalam mengoperasikan teknologi informasi yang ada.
5. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
6. Kurangnya kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap teknologi di era 4.0.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pendidikan, dan keterampilan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di era 4.0 pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan?
3. Apakah keterampilan karyawan berpengaruh terhadap penggunaan teknologi informasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan?
4. Apakah keterampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan?
5. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan?
6. Apakah pendidikan dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan?
7. Apakah keterampilan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap penggunaan teknologi informasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.

3. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan karyawan terhadap penggunaan teknologi informasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.
5. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.
6. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.
7. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.

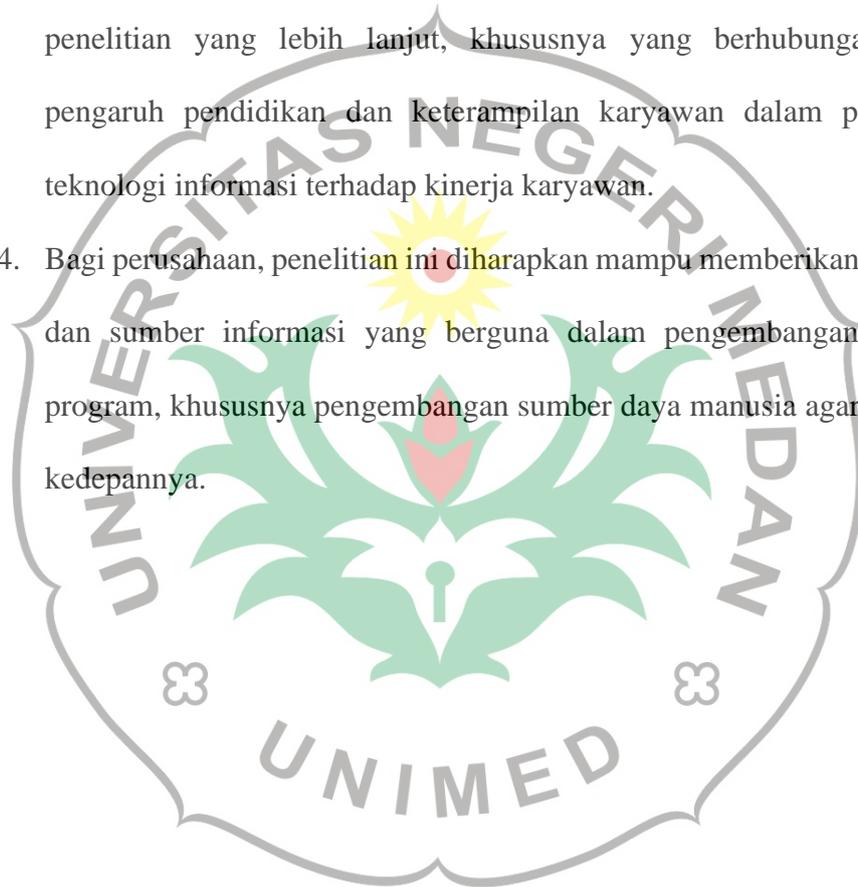
#### 1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh pendidikan dan keterampilan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.
2. Bagi Universitas Negeri Medan, untuk menambah referensi perpustakaan dan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa, khususnya mengenai pengaruh pendidikan dan keterampilan karyawan

dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh pendidikan dan keterampilan karyawan dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan sumber informasi yang berguna dalam pengembangan program-program, khususnya pengembangan sumber daya manusia agar lebih baik kedepannya.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY