



PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PABRIK BUMBU PT ABROFOOD PRIMA MAKMUR KEC. PARIAMAN TIMUR, KOTA PARIAMAN

Syerli Pernanda¹, Agus Nurofik²

^{1,2}Universitas Sumatera Barat

¹agsnin@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan kinerja perusahaan, khususnya pada sektor produksi yang didukung oleh penggunaan teknologi dan sistem insentif. Namun, keterbatasan penguasaan teknologi, gangguan mesin, serta penerapan insentif yang belum optimal dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Kondisi tersebut juga terjadi di PT Abrofood Prima Makmur, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi yaitu karyawan PT Abrofood sebanyak 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan rumus Slovin. Sehingga diperoleh 47 sampel. Data penelitian terdiri dari data primer melalui penyebaran kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing $0,000 < 0,005$. Nilai R^2 sebesar 0,537 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memengaruhi Kinerja karyawan sebesar 53,7%, sementara 46,3% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : penggunaan teknologi, insentif, kinerja karyawan

Abstract

The human resources play a crucial role in determining company performance, particularly in the production sector supported by the use of technology and incentive systems. However, limited mastery of technology, machine disruptions, and the suboptimal implementation of incentives can affect the achievement of employee performance. This condition also occurs at PT Abrofood Prima Makmur, making it necessary to conduct a study to examine the effect of technology utilization and incentives on the performance of production employees. This study employed a quantitative method with a population of 90 employees of PT Abrofood Prima Makmur. The sampling technique used was purposive sampling with the Slovin formula, resulting in 47 samples. The research data consisted of primary data collected through questionnaire distribution, which were tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression, classical assumption tests, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS version 26. The results show that technology utilization and incentives, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.005$. The R^2 value of 0.537 indicates that these two variables explain 53.7% of employee performance, while the remaining 46.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keyword : technology utilization, incentives, employee perform

1. Pendahuluan

Panji Perubahan di dunia kerja di Indonesia menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan wawasan tentang keadaan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan konteks SDM di Indonesia antara tahun 2020 hingga 2025.

Berdasarkan data ketenagakerjaan Kota Pariaman tahun 2023–2024, terlihat adanya peningkatan jumlah penduduk bekerja dari sekitar 48.881 orang menjadi 48.996 orang, yang menunjukkan perbaikan kondisi penyerapan tenaga kerja. Sejalan dengan itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami penurunan dari 5,68% pada tahun 2023 menjadi sekitar 5,32%–5,62% pada tahun 2024. Penurunan tingkat pengangguran ini mengindikasikan bahwa aktivitas ekonomi di Kota Pariaman mulai membaik dan mampu menciptakan peluang kerja yang lebih luas.

Namun demikian, jumlah angkatan kerja yang relatif besar belum sepenuhnya diimbangi dengan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang optimal. Kondisi ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga kerja tidak hanya bergantung pada ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga pada efektivitas penggunaan teknologi serta sistem insentif yang mampu mendorong motivasi dan produktivitas karyawan, khususnya pada sektor industri dan produksi. Analisis ini memperkuat pentingnya penelitian terkait pengaruh penggunaan teknologi dan insentif terhadap kinerja karyawan sebagai upaya mendukung peningkatan kualitas ketenagakerjaan di Kota Pariaman. (Badan Pusat Statistik, 2024).

PT *Abrofood* Prima Makmur memproduksi berbagai bumbu rempah seperti bumbu rendang, merica bubuk, ketumbar bubuk, jintan bubuk, cengkeh bubuk, bumbu soto, bumbu sate, bumbu kambing/gulai multifungsi, serta minyak miso dan lainnya. Salah satu produk paling populer yang mereka tawarkan adalah bumbu kambing dengan merek cap udang. Semua produk diproses dengan standar kebersihan yang tinggi dan memanfaatkan teknologi modern untuk memastikan kualitas yang terjaga.

PT *Abrofood* Prima Makmur terus berinovasi terkait keamanan pangan dan sistem manajemen perusahaan. Mereka telah memperoleh sertifikat HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) untuk memastikan proses pembuatan bumbu dalam bentuk pasta yang aman untuk digunakan.

Berdasarkan wawancara awal dengan pemilik perusahaan ditemukan bahwa PT *Abrofood* secara berkelanjutan sudah mengadopsi dan

memperbarui teknologi untuk mendukung kinerja karyawan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses yang dihasilkan, adopsi teknologi akan melibatkan proses transisi dari teknologi lama ke teknologi yang lebih baru, meningkatkan efektivitas kerja, serta mempermudah proses produksi.

Untuk mempersiapkan karyawan dalam menerima teknologi Perusahaan memprioritaskan kemudahan penggunaan teknologi bagi karyawan dengan fitur sederhana dan pelatihan singkat di lapangan. Sehingga karyawan dapat belajar dan memahami cara memanfaatkan alat-alat mesin yang sudah disediakan. Meskipun demikian, perusahaan menerapkan sistem rolling atau pemindahan bagian bagi karyawan yang belum mampu menguasai teknologi, yang menunjukkan adanya tantangan dalam adaptasi karyawan terhadap teknologi yang diterapkan dan bagaimana persepsi karyawan terhadap kesulitan dan kemudahan dalam menggunakan teknologi tersebut.

PT *Abrofood* Prima Makmur ini juga belum sepenuhnya berpangku kepada teknologi karena ada sebagian yang masih menggunakan tenaga manusia yang dinamakan semi-teknologi. Ada beberapa bagian yang tidak bisa dilakukan oleh teknologi, mulai dari menyiapkan bahan baku, memasukkan ke mesin, memindahkan dari satu proses ke proses lain yang menggunakan mesin berbeda, seperti di bagian packaging. Untuk proses awal menggunakan mesin untuk sortir, menyusun, dan memasukkan barang ke dalam pack yang sudah disediakan masih menggunakan tangan manusia. Alat atau mesin merupakan sarana dan prasarana yang memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan pada proses produksi untuk hasil yang maksimal. Teknologi dan karyawan sangat memiliki kontribusi besar dalam menjalankan proses produksi sehingga dampak teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat besar (Ningsih, 2024).

Meskipun begitu, tidak semua proses berjalan lancar, karena adanya kesalahan atau masalah di proses produksi, contohnya kendala yang terjadi pada teknologi yang terhenti akibat arus listrik mati dan adanya mesin yang rusak. Hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan pada PT *Abrofood* Prima Makmur, di mana listrik adalah bahan baku utama untuk menjalankan alat mesin, dan sebagainya, sehingga produktivitas kerja karyawan dan *output* yang dihasilkan tidak maksimal. Jika arus listrik mati, mereka memiliki substitusi yang bisa digunakan seperti *genset* yang bisa menggantikan listrik saat padam, namun hal itu juga sangat terbatas tidak bisa mengangkat seluruh mesin yang digunakan. Untuk itu, karyawan harus bergantian dalam memanfaatkan substitusi ini pada proses produksinya, hal ini juga sangat berpengaruh pada hasil *output*-nya yang awalnya 14 karung bumbu per hari bisa berkurang jadi 10 karung per hari.

Untuk pemakaian mesin juga ada yang mengalami

kendala dikarenakan mesin yang digunakan karyawan mengalami kerusakan. Dalam hal ini, merupakan kelemahan yang tidak bisa diatasi langsung oleh perusahaan karena mereka masih menggunakan jasa dari supplier mesin tersebut sehingga perusahaan membutuhkan jaringan bantuan dari pihak kedua untuk mendapatkan solusi, perusahaan membuat keputusan dengan bergantung pada pihak tersebut untuk memperbaiki mesin yang rusak, dan itu membutuhkan waktu sampai 3 hari untuk bisa digunakan kembali. Sehingga hasil kuantitas pekerjaan tidak maksimal.

Selanjutnya untuk Insentif yang diberikan kepada karyawan berupa Insentif *finansial* yaitu, Dapat berupa THR dan uang tahunan. Dibalik itu, masih banyak insentif lainnya yang akan peneliti sampaikan. Dalam satu tahun, karyawan bisa mendapatkan insentif 2 kali, yaitu THR dan uang tahunan di mana besarnya bisa satu kali gaji, ada yang 2 kali, dan seterusnya, sesuai jabatan dan tingkatan kerja masing-masing karyawan. Untuk gaji, itu sudah UMR, jadi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut rata-rata semuanya mendapat insentif yang sama. Pada insentif ini, perusahaan memiliki standar insentif sebesar jumlah gaji yang diterima. Untuk pembagian insentif, perusahaan tidak memberikan transparansi kepada karyawan atas besaran insentif yang diterima dikarenakan setiap karyawan menerima insentif yang berbeda.

Saat ini, PT *Abrofood* menerapkan insentif lembur sebagai bentuk penghargaan atas kerja di luar jam operasional. Karyawan yang diminta datang untuk membantu bongkar muat barang misalnya, di malam hari akan langsung diberikan bayaran tambahan antara Rp500.000,00 hingga Rp1.000.000,00 atau lebih, tergantung pada volume dan berat barang.

Selain itu perusahaan juga memberikan Insentif *Non Finansial* seperti jaminan kesehatan berupa bpjs yang bisa digunakan untuk pemeliharaan kesehatan karyawan, jaminan hari tua dan memberikan liburan atau rekreasi dan sebagainya. Untuk liburan biasanya perusahaan mengajak karyawan dan masyarakat sekitar bergabung untuk pergi jalan-jalan bersama ke tempat wisata dan untuk biaya transportasi ditanggung perusahaan.

Meski insentif memberikan keuntungan, karyawan memiliki tanggung jawab dan target kinerja yang harus dipenuhi. PT *Abrofood* pernah memberikan insentif penghargaan berupa piagam dan uang tunai bagi karyawan berprestasi sebelum *COVID-19*. Namun, kebijakan ini justru menimbulkan kesenjangan sosial, ejekan, dan persaingan tidak sehat antar karyawan, sehingga akhirnya dihapus menyebabkan karung berserakan dan menghambat produktivitas. Akibatnya, insentif ini juga dihapuskan.

Menurut pengamatan peneliti pada kinerja karyawan mengalami kendala akibat dari tidak maksimalnya penggunaan teknologi pada mesin dan alat-alat yang bergantung pada tenaga listrik dan juga ada nya kerusakan pada mesin yang tidak dapat diatasi langsung sehingga Dari kekurangan tersebut efektivitas kinerja karyawan dapat terganggu seperti mempengaruhi target waktu, kualitas kerja berkurang, kuantitas tidak mencapai target. Sehingga dari permasalahan tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi tertunda dan menjadikan pekerjaan semakin menumpuk dan membuat kinerja karyawan yang merujuk kepada tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya akan terganggu.

Berikut bentuk data karyawan PT *Abrofood* Prima Makmur :

Tabel 1. **Data Karyawan**

Data Karyawan	Jumlah Karyawan
Perempuan	35 Orang
Laki-Laki	55 Orang
Total	90 Orang
SD	4 Orang
SMP	13 Orang
SMA	65 Orang
DIII	2 Orang
S1	6 Orang
Total	90 Orang
Karyawan Tetap	87 Orang
Bagian penempatan	6 Bagian
Karyawan Tidak Tetap	3 Orang
Total	90 Orang

Sumber: PT *Abrofood* Prima Makmur

Dari Tabel 2 Data karyawan menunjukkan bahwa tenaga kerja didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 61,1%, sedangkan karyawan perempuan sebesar 38,9%. Dari sisi pendidikan, mayoritas karyawan merupakan lulusan SMA (72,2%), sementara lulusan pendidikan tinggi relatif sedikit. Kondisi ini menggambarkan bahwa kegiatan operasional perusahaan, khususnya pada bagian produksi, lebih mengandalkan tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan pengalaman kerja dibandingkan kemampuan akademik.

Selain itu, sebagian besar karyawan berstatus tetap (96,7%), yang mencerminkan tingkat stabilitas tenaga kerja yang cukup baik dan berpotensi meningkatkan loyalitas serta konsistensi kinerja. Pembagian karyawan ke dalam enam bagian penempatan menunjukkan struktur kerja yang terorganisir untuk mendukung kelancaran proses produksi. Dengan karakteristik tersebut, penggunaan teknologi yang mudah dioperasikan serta sistem insentif yang adil menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan wawasan yang komprehensif mengenai sinergi antara penggunaan teknologi dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan strategi

manajemen SDM yang lebih efektif di masa depan.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian berbasis kuantitatif. (Sinambela 2020:221) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggunakan angka-angka dalam pengolahan data untuk memperoleh informasi yang terorganisir. Ciri-ciri penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengumpulkan data yang mendeskripsikan karakteristik objek, kejadian, atau kondisi tertentu.

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:37) lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Penelitian ini dilakukan pada PT Abrofood Prima Makmur yang terdapat di Jln. Kayu Belanti, Koto Marapak, Kec. Pariaman Timur, Kota Pariaman, Sumatera Barat. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena perusahaan ini merupakan salah satu yang memproduksi produk bumbu rempah-rempah yang sudah terkenal secara nasional. Sedangkan Menurut (Wiratna Sugiyono 2018:45) waktu penelitian adalah tanggal, bulan dan tahun di mana kegiatan penelitian tersebut dilakukan, pada penelitian ini dilakukan pada tanggal 30 april 2025.

2.3. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126), populasi adalah area generalisasi yang mencakup: objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya.

Populasi tidak terbatas pada manusia saja, tetapi juga mencakup objek dan benda-benda alam lainnya. Definisi tersebut menjelaskan bahwa dalam penelitian ini, populasi dipahami sebagai kelompok individu yang tinggal di suatu lokasi dan memiliki karakteristik yang membedakan dari yang lain. Dalam studi ini, populasi mencakup karyawan yang bekerja di Pabrik Bumbu PT Abrofood ditetapkan sebanyak 90 orang Karyawan.

2.4. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi dan dijadikan objek penelitian (Sugiyono, 2020).

Karena jumlah populasi diketahui, maka peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang sesuai dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, agar

hasil penelitian tetap akurat namun efisien dalam pengumpulan data.

Adapun rumus Slovin menurut Sugiyono (2020:133) adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = tingkat kesalahan

Dengan populasi N = 90 dan e = 0,1, maka: 90

$$n = 90 / (1 + 90(0,1)^2) = 90 / (1 + 0,9) = 90 / 1,9 = 47,37$$

Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 47 orang responden.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Non-Probability sampling, dengan pendekatan purposive sampling.

2.5. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui wawancara dan tanggapan responden mengenai pengaruh penggunaan teknologi dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Abrofood Prima Makmur, yang melibatkan karyawan dan pemilik perusahaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumentasi dan studi literatur, seperti data dari pemilik perusahaan, bagian administrasi atau manajemen, website resmi perusahaan, sejarah perusahaan, laporan penjualan, serta proses produksi, yang berfungsi untuk memperkuat hasil penelitian..

3. Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis uji parsial (uji t) pada variabel Penggunaan teknologi dengan variabel Kinerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,698 yang berarti lebih besar dari nilai t-tabel yang bernilai 2.01669 dan memiliki nilai sig. < 0,05 yaitu 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Abrofood Prima Makmur. Adapun nilai koefisien regresi yang didapat sebesar 2,119 yang berarti apabila variabel Penggunaan teknologi meningkat satu satuan maka variabel Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 2,119 satuan dengan ketentuan variabel lain tetap.

Dalam kajian teori Menurut Putra (2022) teknologi dapat dianggap sebagai pengetahuan yang telah diterapkan untuk menciptakan produk, proses, dan struktur organisasi. Atas dasar hal tersebut, teknologi

berfungsi sebagai alat yang krusial bagi kebutuhan manusia, memberi kita metode baru untuk mencegah kekayaan melalui peningkatan produktivitas. putra menyatakan bahwa teknologi yang dimaksud memiliki dua cakupan. Pertama adalah teknologi peralatan, yang terdiri dari unsur unsur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis uji parsial (uji t) pada variabel Penggunaan teknologi dengan variabel Kinerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,601 yang berarti lebih besar dari nilai t-tabel yang bernilai 2.01669 dan memiliki nilai sig. < 0,05 yaitu 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Abrofood Prima Makmur. Adapun nilai koefisien regresi yang didapat sebesar 0,643 yang berarti apabila variabel Insentif meningkat satu satuan maka variabel Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 satuan dengan ketentuan variabel lain tetap.

Dalam kajian teori Insentif merupakan pemberian hadiah dengan maksud menghargai upaya kinerja seseorang atau karyawan yang sangat memuaskan serta dapat meningkatkan atau memotivasinya dalam pekerjaan selanjutnya. Insentif juga bisa di artikan sebagai imbalan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu insentif juga merupakan penghormatan atas kinerja seorang karyawan yang bekerja sangat keras sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan pada tugas yang telah diberikan kepadanya, kemampuan tersebut merupakan sebuah prestasi karyawan dan pantas mendapatkan penghargaan berupa insentif (Andi sahir, 2022).

Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis uji simultan (uji F) pada variabel Penggunaan teknologi dan Insentif dengan variabel Kinerja karyawan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 25,538 yang artinya lebih besar dari nilai F-tabel 3,21 dan memiliki nilai sig. 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Penggunaan teknologi dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Abrofood Prima Makmur. Adapun nilai dari R^2 yang didapat sebesar 0,537 yang berarti bahwa variabel Penggunaan teknologi dan Insentif memiliki pengaruh sebesar 53,7% terhadap Kinerja karyawan di PT Abrofood Prima Makmur. Sedangkan sisanya 0,733 atau 73,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu mengelola kedua faktor tersebut secara bersamaan. Penerapan teknologi yang efektif dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan mengurangi beban kerja manual, sementara pemberian insentif yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaannya.

4. Kesimpulan

Dalam Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut sebagai berikut:

- a. Penggunaan Teknologi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) di PT Abrofood Prima Makmur. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,698 > t-tabel 2.01669 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.
- b. Insentif(X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,601 > t-tabel 2.01669 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.
- c. Secara Simultan berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 25,538 > F-tabel 3,21 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Teknologi (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Abrofood Prima Makmur.

Daftar Rujukan

- [1] Almaududi, R., dkk. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan sistem insentif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Andi Sahir. (2022). Manajemen kompensasi dan insentif karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Anasty, N., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh penggunaan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 118–125.
- [4] Aulia, R., dkk. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 9(3), 682–690.
- [5] Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Kota Pariaman tahun 2023–2024. Pariaman: BPS Kota Pariaman.
- [6] Duli, N. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- [7] Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Ghozali, I. (2020). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (edisi terbaru). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Gunawan, C. (2020). Statistik inferensial untuk penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- [10] Intan Verozia, Marta Widian Sari, & Harmelia, H. (2024). Pengaruh kompetensi dan penggunaan teknologi terhadap

- kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 6(1), 45–58.
- [11] Ningsih, S. (2024). Pengaruh teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- [12] Putra, D. P. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja operasi dengan inovasi proses sebagai mediator (Studi pada UMKM kerajinan perak di DIY). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 101–115.
- [13] Santoso, S. (2019). *Mahasantri SPSS statistik multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [14] Samsudin, S., dkk. (2024). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sinambela, L. P. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sri Wulandari, Hapzi Ali, & Yayan Hendayana. (2024). Pengaruh pelatihan, pengembangan, dan adopsi teknologi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan SDM*, 8(1), 60–75.