

# **Pengaruh *Personal Capability*, Sistem Informasi Manajemen Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Manyar Sejahtera**

<sup>1</sup>Emilia Cahya Lestarsi, <sup>2</sup>Dian Arisanti, <sup>3</sup>Indriana Kristiawati, <sup>4</sup>Mudayat  
STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya  
E-mail: <sup>1</sup>cahyaemilia05@gmail.com, <sup>2</sup>dian.arisanti@stiamak.ac.id,  
<sup>3</sup>indriana.k@stiamak.ac.id, <sup>4</sup>mudayat@stiamak.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera. Penelitian ini menggunakan data primer yang mengumpulkan datanya menggunakan kuesioner sebagai data mentah kemudian diolah kembali. Untuk uji data yang akan dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 25. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera yang berjumlah 70 orang. Hasil yang didapatkan dari uji t dan uji f menunjukkan bahwa variabel personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera. Dalam uji koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 64,2% yang dapat dijelaskan oleh variabel personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management sedangkan sisanya sebesar 35,8% dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

**Kata Kunci:** *Personal Capability*; *Sistem Informasi Manajemen*; *Knowledge Management*; *Kinerja Karyawan*

## **Abstract**

*This quantitative study investigates the impact of personal capability, management information systems, and knowledge management on employee performance at PT. Berlian Manyar Sejahtera. Primary data, collected through questionnaires, was analyzed using SPSS 25. The study population comprised all 70 employees of the company. The findings from the t-test and F-test indicate that all three independent variables significantly influence employee performance. The coefficient of determination revealed that 64.2% of the variance in employee performance can be attributed to the studied variables, with the remaining 35.8% potentially explained by other unmeasured factors.*

**Keywords:** *Personal Capability, Management Information Systems, Knowledge Management, Employee Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah jantung organisasi, di era modern ini sumber daya manusia / karyawan bukan hanya sekadar alat, melainkan aset berharga yang mendorong perusahaan mencapai tujuannya, karyawan merupakan mitra strategis yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Peran karyawan / Sumber daya manusia (SDM) sangatlah vital karena karyawan berinteraksi langsung dengan sumber daya lain seperti modal, material, metode, alat dan juga mesin, oleh karena itu untuk mendukung peran krusial ini diperlukan penerapan teknologi, khususnya sistem informasi manajemen. Di era digital ini, teknologi dan informasi telah menjadi kebutuhan primer bagi masyarakat.

Modernisasi dan globalisasi mendorong integrasi teknologi dan informasi dalam kehidupan sehari-hari, revolusi digital mempercepat transformasi penggunaan teknologi dan informasi di berbagai sektor. Progress yang cukup pesat menyebabkan perusahaan harus terus melakukan adaptasi terhadap kemajuan teknologi dan informasi, dengan berkembangnya era globalisasi saat ini perusahaan patut terus melakukan update terhadap perkembangan teknologi dan informasi, perusahaan juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak perusahaan masih menggunakan metode konvensional, seperti pencatatan yang manual yang pada era saat ini sudah tidak relevan dengan kebutuhan bisnis modern. Hal ini berakibat pada berbagai

risiko, seperti kesalahan data, pengambilan keputusan yang subjektif, kinerja yang tidak dinamis dan kurangnya fleksibel, dan waktu penyelesaian pekerjaan yang lama.

Di tengah perubahan yang dinamis, informasi menjadi kunci untuk mendukung kelancaran administrasi dan pelaksanaan fungsi manajemen. Para ahli telah mengembangkan pendekatan baru dalam pengelolaan informasi, dikenal sebagai Sistem Informasi Manajemen (SIM). Penerapan Sistem Informasi pada perusahaan diharapkan dapat membantu bagian-bagian akan perusahaan dalam mendapatkan informasi yang akurat dan terpercaya (Yusriwati, 2016).

Sistem informasi yang banyak digunakan oleh manajer perusahaan saat ini adalah sistem informasi yang berbasis komputer (Irianto, 2014). Maka dari itu pentingnya memiliki suatu sistem informasi yang dapat merespon, memproses dan menghasilkan informasi baik internal maupun eksternal secara efektif dan efisien. Jika suatu komponen dari bisnis berkeinginan mengaplikasikan kecanggihan sistem informasi manajemen sebagai alat support kegiatan dalam perusahaan, salah satu potongan penting yang memiliki peran dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pelatihan tenaga kerja yang potensial dengan melibatkan user pengguna sistem informasi dalam proses pengaplikasian dan pengembangan pada sistem informasi manajemen. Partisipasi dari tenaga kerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam pengaplikasian sistem informasi dan manajemen, partisipasi dari perusahaan dalam memberikan support merupakan bentuk komitmen atas segala sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kecanggihan sistem informasi manajemen memiliki hubungan dengan Personal Capability yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan, dikarenakan memerlukan partisipasi, perencanaan, evaluasi dan implementasi dalam penggunaannya. Meskipun sering kali ditemukan bahwa sistem informasi dan teknologi yang digunakan pada perusahaan sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan dengan maksimal oleh individu pengguna sistem informasi, sehingga sistem informasi kurang memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kinerja individual karyawan.

Kemampuan personal capability pada pengguna sistem informasi manajemen memegang peranan penting dalam pengembangan sistem yang menghasilkan informasi akurat untuk laporan perencanaan yang akurat, di era digital ini, penguasaan sistem berbasis teknologi menjadi esensial bagi setiap pemakainya yang berkaitan dengan produktivitas, kinerja, dan efektivitas.

Knowledge Management dirancang untuk membantu organisasi dalam menciptakan, memindahkan dan menerapkan pengetahuan secara efektif. Knowledge management dapat dilihat dari berbagai perspektif, diantaranya yaitu : keadaan pikiran, objek, proses, kondisi dan kemampuan. Pemanfaatan pengetahuan yang optimal membantu perusahaan mencapai efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang terbatas, dengan adanya knowledge management, perusahaan dapat lebih mudah menangkap, menyimpan, dan memanfaatkan informasi dan pengetahuan dari lingkungan dan atmosfernya, sehingga dapat meningkatkan kemampuan belajar dan pengembangan skill.

Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan dedikasi dan kemampuan yang tinggi, dedikasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu dalam jangka waktu tertentu menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Pentingnya kinerja optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan bergantung erat pada kinerja yang optimal. Sasaran yang maksimal dapat diraih melalui kinerja individu (Dr. Achmad Fauzi, 2024).

Penggunaan sistem Centra yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip etika dalam pekerjaan yaitu transparan, efisien, terstandart dan akuntabilitas dapat meningkatkan citra dan tata kelola

yang baik bagi PT. Berlian Manyar Sejahtera. Pada PT. Berlian Manyar Sejahtera kinerja karyawan dan sistem informasi manajemen mengacu pada kesenjangan antara pengetahuan teoritis dan kenyataan praktik di lingkungan kerja yang ada, masih kurangnya pemahaman, ketrampilan dan kurangnya pengukuran dan evaluasi pada karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *personal capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera ?
2. Apakah Sistem Informasi Manajemen berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera ?
3. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera ?
4. Apakah *Personal capability*, Sistem Informasi Manajemen, *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera ?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *personal capability*, terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera
2. Mengetahui pengaruh sistem informasi manajemen Centra terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera
3. Mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera
4. Mengetahui pengaruh *personal capability*, sistem informasi manajemen dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera

## **II. METODE PENELITIAN.**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, disebabkan data yang digunakan merupakan data rasio dan fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera sebanyak 70 karyawan pengguna sistem informasi manajemen di perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera yang menggunakan sistem informasi manajemen di perusahaan.

Penelitian ini akan menggunakan berbagai pendekatan untuk mengumpulkan dan menginterpretasikan informasi. Pendekatan ini dirancang untuk memastikan data yang dikumpulkan valid dan dapat diinterpretasikan dengan tepat. teknik pengumpulan data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Metode kuesioner / angket, merupakan teknik dengan pengumpulan data secara tidak langsung)

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN.**

Data primer pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner pada 70 karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera, langkah berikutnya kuesioner melalui proses olah data untuk

dikelompokkan berdasarkan kelompok kategori karakteristik responden yang akan diteliti. Untuk penelitian ini menggunakan teknik samplin jenuh yang semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel.

**Tabel 1. Karakteristis Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Wanita	9
Pria	61
Total	70

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dari 70 responden dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin wanita sebanyak 9 orang dan berjenis kelamin pria sebanyak 61 orang.

**Tabel 2. Karakteristis Berdasarkan Jenis Usia**

Usia	Jumlah Responden
21 – 30 tahun	59
31 – 40 tahun	11
Total	70

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dari 70 responden dapat diektahui bahwan sebanyak 59 orang berusia 21-30 tahun dan 11 orang berusia 31-40 tahun.

**Tabel 3. Karakteristis Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Usia	Jumlah Responden
SMA/SLTA	11
D1- D3	31
D4/S1	26
S2	2
Total	70

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dari 70 responden dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang pendidikan terakhir SMA/SLTA sebanyak 31 orang pendidikan terakhir D1-D3 ,sebanyak 26 orang dengan pendidikan terakhir D4/S1 orang pendidikan S-2 sebanyak 2 orang.

**Tabel 4. Karakteristis Berdasarkan Lama Bekerja**

Usia	Jumlah Responden
------	------------------

<1 Tahun	<b>1</b>
1 – 5 Tahun	<b>61</b>
6 – 10 Tahun	<b>8</b>
Total	<b>70</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dari 70 responden dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang lama bekerja <1 tahun bekerja 1-5 tahun sebanyak 61 orang 6-10 tahun sebanyak 8 orang.

**Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Status Pegawai**

<b>Status Pegawai</b>	<b>Jumlah Responden</b>
Organik	<b>30</b>
PKTW	<b>15</b>
Perbantuan	<b>11</b>
Tenaga Alih Daya	<b>13</b>
Total	<b>70</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dari 70 responden dapat diketahui bahwa sebanyak 30 orang dengan organik sebanyak 15 orang PKWT ,Perbantuan sebanyak 11 orang Tenaga alih daya sebanyak 13 orang.

**Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Divisi**

<b>Divisi/Departemen</b>	<b>Jumlah Responden</b>
SDM dan Umum	<b>3</b>
Operasional	<b>59</b>
Komersial	<b>2</b>
PBJ	<b>1</b>
HSSE	<b>5</b>
Total	<b>70</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dari 70 responden dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang dengan divisi SDM dan umum ,59 divisi Operasional Komersial sebanyak 2 orang dengan PBJ sebanyak 1 orang HSSE sebanyak 5 orang.

## 1. Uji Validitas

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Sig</b>	<b>Kesimpulan</b>
-----------------	-------------	----------------	------------	-------------------

<b>Personal Capability (X1)</b>	<b>X1.1</b>	<b>0,578</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.2</b>	<b>0,721</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.3</b>	<b>0,719</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.4</b>	<b>0,560</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.5</b>	<b>0,659</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.6</b>	<b>0,636</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.7</b>	<b>0,608</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.8</b>	<b>0,641</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.9</b>	<b>0,498</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.10</b>	<b>0,622</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
<b>Sistem Informasi Manajemen (X2)</b>	<b>X2.1</b>	<b>0,591</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0,647</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.3</b>	<b>0,688</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.4</b>	<b>0,750</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.5</b>	<b>0,567</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.6</b>	<b>0,537</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.7</b>	<b>0,655</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.8</b>	<b>0,650</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.9</b>	<b>0,437</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
<b>Knowledge Management (X3)</b>	<b>X3.1</b>	<b>0,729</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.2</b>	<b>0,770</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.3</b>	<b>0,679</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.4</b>	<b>0,706</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.5</b>	<b>0,707</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.6</b>	<b>0,533</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.7</b>	<b>0,549</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.8</b>	<b>0,472</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.9</b>	<b>0,526</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.10</b>	<b>0,495</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3.11</b>	<b>0,405</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Y1.1</b>	<b>0,691</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.2</b>	<b>0,701</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>

	<b>Y1.3</b>	<b>0,701</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.4</b>	<b>0,612</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.5</b>	<b>0,642</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.6</b>	<b>0,686</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.7</b>	<b>0,531</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.8</b>	<b>0,612</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y1.9</b>	<b>0,461</b>	<b>0,000</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas maka dapat disimpulkan bahwa Rhitung setiap item pada variabel lebih besar dari Rtabel untuk jumlah 70 responden. Berdasarkan olahan data SPSS pada uji validitas kuisioner pada penelitian ini dapat tertera pada label di atas, diketahui bahwa seluruh nilai Rhitung setiap item lebih besar dari Rtabel dan nilai sig. Maka kuisioner pada penelitian ini dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket.
Personal Capability (X1)	0,820	Reliabel
Sistem Informasi Manajemen (X2)	0,787	Reliabel
Knowledge Management (X3)	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,803	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel 8 maka diketahui bahwa nilai cronbach alpha pada variabel personal capability (X1) sebesar 0,820, nilai cronbach alpha pada variabel Sistem informasi manajemen (X2) sebesar 0,787, nilai cronbach alpha pada variabel Knowledge management (X3) sebesar 0,812, nilai cronbach alpha pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,803 tiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka kuisioner pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 9. Hasil Uji One Sample Kolmogorov- Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70774996
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.046
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 <sup>c</sup>

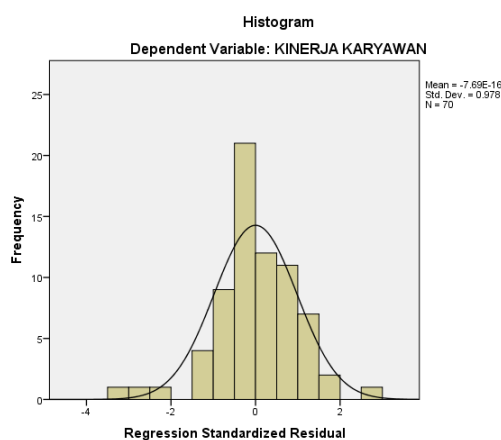
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan hasil output dengan menggunakan uji normalitas kolmogorov-smirnov bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,99 yang artinya lebih besar dari target signifikan 0,05. Hal ini berarti nilai residual terstandarnisasi dinyatakan menyebar secara normal.

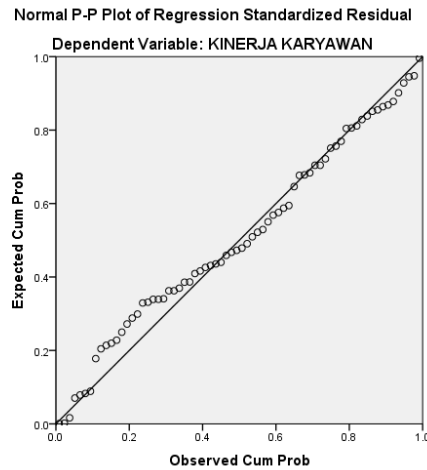


**Gambar 1. Hasil Uji Grafik One Sample Kolmogorov- Smirnov Test**

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan output penelitian, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafis histogram yang menunjukkan pola distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Untuk memastikan dan menegaskan lebih lanjut hasil uji normalitas di atas maka peneliti melakukan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test dengan hasil sebagai berikut :





**Gambar 2. Hasil Uji Grafik One Sample Kolmogorov- Smirnov Test**  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Gambar 2. menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang mengikuti garis lurus dan hal ini menunjukkan pola distribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PERSONAL CAPABILITY	.378	2.642
	SISTEMINFORMASI MANAGEMENT	.383	2.610
	KNOWLEDGE MANAJEMEN	.556	1.799

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel personal capability nilai VIF sebesar 2,642 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,378 lebih besar dari 0,10. Pada variabel Sistem informasi manajemen nilai VIF sebesar 2,610 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,383 lebih besar dari 0,10. pada variabel Knowledge management nilai VIF sebesar 1,799 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,556 lebih besar dari 0,10. Dari hasil data diatas menyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

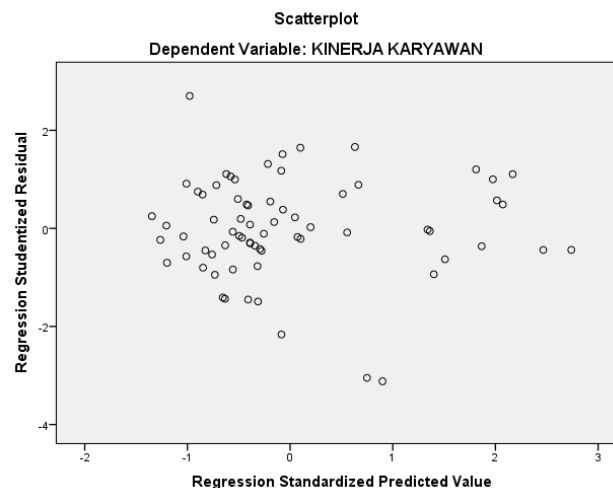
c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>

Mod	El	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.786	1.753		.448	.655
	PERSONAL CAPABILITY	.003	.066	.009	.047	.963
	SISTEM INFORMASI MANAGEMENT	.120	.078	.296	1.534	.130
	KNOWLEDGE MANAJEMEN	-.073	.047	-.247	-1.540	.128

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dapat dilihat bahwa sig. Pada setiap variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dala model regresi penelitian ini



Gambar 3. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Melalui grafik scatterplot terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola dalam grafik maka diidentifikasi ada nya heteroskedastisitas. Dari gambar 4.4 dapat dilihat titik- titik menyebar secara acak dan

tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.236	2.705		1.566	.122
	PERSONAL CAPABILITY	.228	.102	.268	2.236	.029
	SISTEM INFORMASI MANAGEMENT	.304	.120	.301	2.525	.014
	KNOWLEDGE MANAJEMEN	.251	.073	.339	3.434	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas pada kolom B:

$$Y = 4.236 + 0,228 X_1 + 0,304 X_2 + 0,251 X_3 + e$$

Nilai konstanta pada persamaan regresi adalah 4.236, yang artinya jika variabel personal capability, sistem informasi management, knowledge management nilainya konstan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 4.236.

1. Nilai koefisien regresi pada variabel personal capability adalah 0,228 maka jika variabel personal capability naik satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,228
2. Nilai koefisien regresi pada variabel sistem informasi manajemen adalah 0,304 maka jika variabel sistem informasi manajemen naik satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,304
3. Nilai koefisien regresi pada variabel knowledge management adalah 0,251 maka jika variabel knowledge management naik satu kesatuan maka variabel kinerja karyawan meningkat 0,251.

#### 5. Uji F dan Uji t

##### a. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 13 Hasil Uji t (Uji Parsial)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.236	2.705		1.566	.122
	PERSONAL CAPABILITY	.228	.102	.268	2.236	.029
	SISTEM INFORMASI MANAGEMENT	.304	.120	.301	2.525	.014
	KNOWLEDGE MANAJEMEN	.251	.073	.339	3.434	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan pada tabel 13 di atas untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen adalah berikut:

1) Menguji signifikansi variabel Personal Capability (X1)

Dari tabel 13 diketahui nilai Sig. Variabel Personal Capability  $0,029 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh antara personal capability (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa Personal Capability memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 13 diketahui nilai Thitung koefisien Personal Capability 2,236. Sedangkan Ttabel bisa dihitung pada tabel Ttest, dengan  $(\alpha/2 : n - k - 1) = (0,05/2 : 70 - 3 - 1) = (0,025 : 66) = 1,996$ . Didapat Thitung  $2,236 > T$ tabel 1,996 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya ada pengaruh Personal Capability (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

2) Menguji signifikansi variabel Sistem Informasi Manajemen (X2)

Dari tabel 13 diketahui nilai Sig. Variabel Sistem Informasi Manajaemen  $0,014 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya ada pengaruh sistem informasi manajemen(X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai Thitung koefisien Sistem informasi manajemen 2,525. Sedangkan Ttabel bisa dihitung pada tabel Ttest, dengan  $(\alpha/2 : n - k - 1) = (0,05/2 : 70 - 3 - 1) = (0,025 : 66) = 1,996$ . Didapat Thitung  $2,525 > 1,996$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya ada pengaruh Sistem informasi manajemen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa Sistem informasi manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Menguji signifikansi variabel Knowledge Management (X3)

Dari tabel 13 diketahui nilai Sig. Knowledge Management  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya ada pengaruh Knowledge Management (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 4.13 diketahui nilai Thitung koefisien Knowledge Management 3,434. Sedangkan Ttabel bisa dihitung pada tabel Ttest, dengan  $(\alpha/2 : n - k - 1) = (0,05/2 : 70 - 3 - 1) = (0,025 : 66) = 1,996$ . Didapat Thitung  $3,434 > 1,996$  maka

dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya ada pengaruh Knowledge management (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan penelitian terdahulu knowledge management memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil dari penelitian yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwan pada variabel personal capability. Sistem informasi manajemen dan knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 14 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	905.884	3	301.961	39.394	.000 <sup>b</sup>
	Residual	505.902	66	7.665		
	Total	1411.786	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAJEMEN, SISTEM INFORMASI MANAGEMENT, PERSONAL CAPABILITY

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Pada tabel analisis varian (Anova) ditampilkan diatas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Karena  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel personal capability (X1), Sistem informasi manajemen(X2) dan knowledge management(X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas hasil uji F yang dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel independen ( personal capability,sistem informasi manajemen, knowledge management) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dari tingkat signifikansi Fhitung sebesar 39,394, sedangkan nilai F-tabel pada penelitian ini  $(k : n-k) = (3:66) = 2,508$ .

H4 : Personal capability, Sistem informasi management, Knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Berlian Manyar Sejahtera

H0 : Personal capability, Sistem informasi management, Knowledge management tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Berlian Manyar Sejahtera Melalui perbandingan didapatkan nilai Fhitung  $39,394 > 2,508$  dinyatakan hipotesis keempat diterima sehingga Personal capability, Sistem informasi management, Knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Berlian Manyar Sejahtera.

**6. Uji Koefisien Determinan**

**Tabel 15 Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.625	2.76861

a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAJEMEN, SISTEM INFORMASI MANAGEMENT, PERSONAL CAPABILITY

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25.0, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 sehingga variabel personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management berpengaruh sebesar 64,2% sedangkan  $100\% - 64,2\% = 35,8\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## **Pembahasan**

### **Hipotesis Pertama**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara personal capability terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera sebesar 0,268 yang menunjukkan bahwa 26,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel personal capability. Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian terdahulu yang juga memberikan hasil yang positif dan signifikan antara personal capability terhadap kinerja karyawan. Maka teori yang dipaparkan Damayanti Putri & Sari Widhiyani, 2021 perihal pengembangan personal capability kepada karyawan dapat bekerja lebih efektif dan dapat mencapai hasil maksimal. Maka hasil penelitian sejalan dengan teori yang dipaparkan

### **Hipotesis Kedua**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera sebesar 0,301 yang menunjukkan bahwa 30,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Sistem Informasi Manajemen. Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh (Miyasto dan et al., 2017) Teknologi informasi manajemen mampu mempengaruhi kinerja organisasi dimana teknologi informasi terkait dengan kecepatan dan ketepatan dalam hal yang semula dilakukan secara manual digantikan dengan suatu program atau sistem yang membuat waktu eksekusinya lebih singkat.

### **Hipotesis Ketiga**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera sebesar 0,339, yang menunjukkan bahwa 33,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Knowledge Management. Hasil pengujian hipotesis ketiga memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sejalan dengan penelitian terdahulu. Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Bratianu & Orzea, 2013 bahwa knowledge

management merupakan modal yang berpotensi memberikan kontribusi langsung dan menjadikan perusahaan kuat dan efisien.

#### **Hipotesis Keempat**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh positif antara personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera. Nilai F yang besar (39.394) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam variabilitas Dependen Variable (Kinerja Karyawan) antar kelompok.

Nilai p yang kecil (0.000) menunjukkan bahwa terdapat bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam variabilitas Dependen Variable (Kinerja Karyawan) antar kelompok. Maka sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Ruth Silaen et al., 2021 bahwasanya kinerja karyawan berkairan dengan peningkatan produktivitas.

#### **IV. PENUTUP.**

Penelitian ini dengan menggunakan indikator penelitian yang telah ditentukan dan analisis data yang mendalam, bertujuan untuk memahami pengaruh personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara personal capability terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} 2,236 > T_{tabel} 1,996$  dan nilai Sig. Variabel personal capability  $0,029 < 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan hipotesis  $H_1$  yang menyatakan “Personal Capability terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} 2,525 > 1,996$  dan Sig.  $0,014 < 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan hipotesis  $H_2$  yang menyatakan “Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada uji T yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} 3,434 > 1,996$  dan Sig.  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan hipotesis  $H_3$  yang menyatakan “ Knowledge Management terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya
4. Dari hasil pengujian hasil uji F terdapat kontribusi aspek – aspek pada variabel independen (personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan nilai F-tabel  $39,394 > 2,508$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,005$ . Sehingga dapat dinyatakan personal capability, sistem informasi manajemen, knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Manyar Sejahtera

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, , beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Berlian Manyar Sejahtera :

1. Mempertahankan dan Memperkuat Faktor Pendukung Kinerja: Perusahaan perlu terus menerus mengembangkan dan mengimplementasikan program-program yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan Kualitas Rekrutmen dan Pengembangan SDM: Perusahaan perlu menerapkan standar rekrutmen yang lebih tinggi dan berinvestasi dalam pengembangan talenta karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan lainnya.
3. Mendukung Penelitian Lebih Lanjut: Perusahaan dapat mendorong dan mendukung penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel – variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti, *work support, work environment, career opportunities*.

#### DAFTAR REFERENSI.

- Alfatul Hisabi, O., Azura, A., & Lutfiah, D. (2022). *PERKEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM) DI INDONESIA*. 1(4).
- Anastasia Lipursari. (n.d.). PERAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (SIM). *JURNAL STIE SEMARANG, VOL 5, NO 1, Edisi Februari 2013*.
- Arisanti, D. M. I. T. (2022). *SUMBER DAYA MANUSIA Mudayat Inolin Titiyanty*.
- Bratianu, C., & Orzea, I. (2013). The entropic intellectual capital model. *Knowledge Management Research and Practice*, 11(2), 133–141.  
<https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.11>
- Cadiz, D. M., Brady, G., Rineer, J. R., & Truxillo, D. M. (2019). A review and synthesis of the work ability literature. In *Work, Aging and Retirement* (Vol. 5, Issue 1, pp. 114–138). Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/workar/way010>
- Damayanti Putri, K. T., & Sari Widhiyani, N. L. (2021). The Effect of Personal Capability, Organizational Size And Leadership Style On Employee Performance. *International Journal of Economics and Management Studies*, 8(8), 23–28.  
<https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v8i8p104>
- Davenport. Thomas H, 2000. (2015). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. <https://doi.org/10.1145/348772.348775>
- Dr. Achmad Fauzi. (2024). *Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.



- Dwi, E., Laily, R., Mulyono, S., & Wijayanti, T. C. (2024). *International Journal of Social Science and Human Research The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction*.  
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i01-105>
- Ermawati. (2023). The Effect of Knowledge Management on Employee Performance. *JKA : Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(2). [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)
- Fahmi, N. A. (2019). *PERKEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*.
- Ghozali. (2018). *No Title*.
- Irianto. (2014). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN MANFAAT DAN TANTANGAN*.
- Ives, B., Olson, M. H., & Baroudi, J. J. (1983). *THE MEASUREIVENT OF USER INFORMATION SATISFACTION*.
- John W. Creswell, J. D. C. (n.d.). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Kamajaya Adi Suartika. (2017). KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL PADA EFEKTIVITAS. *KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL PADA EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DENGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SEBAGAI PEMODERASI*.
- Kristiawati, I., Prastyorini, J., & STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya Jl Perak Barat No, M. (2024). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. APERINDO PRIMA MANDIRI SURABAYA. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*.
- Kurniawan, A. W. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)*.  
<https://www.researchgate.net/publication/378794319>
- Kurniawan Subagja, I., & Pranoto, W. (2020). *THE EFFECT OF ABILITY AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION IN PT. INSURANCE BRINGIN SEJAHTERA ARTAMAKMUR JAKARTA*. <http://www.paideumajournal.com>
- Miyasto dan, Sugiarto, Y., & Manajemen, J. (2017). *ANALISIS PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN INOVASI TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI (Studi Pada UKM makanan di kota Semarang) KAISAR ADIETYA*.
- Nur Fadilah Amin; Sabaruddin Garancang; Kamaluddin Abunawas. (n.d.). *Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian*.
- Oakman, J., Neupane, S., Proper, K. I., Kinsman, N., & Nygård, C. H. (2018). Workplace interventions to improve work ability: A systematic review and meta-analysis of their effectiveness. In *Scandinavian Journal of Work, Environment and*

*Health* (Vol. 44, Issue 2, pp. 134–146). Nordic Association of Occupational Safety and Health. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3685>

- Ponijan. (2015). *PENILAIAN KINERJA DAN KOMITMEN DALAM ETIKA PEMERINTAHAN*. <http://www.elearning->
- Rahma, D., Astuti, Y., Sy, M. E., Hafcar, M., Muhammad, N., Diwa, R., Aditty, H., Kurniawan, B., Dimas, T., Raharjo, S., Romdhoni, L., Wafiyuddin, M., Mahdi, B., Fahmi, M., Royhan, H., Iqbal, M., Haris, A., & Karya, C. N. (2021). *MANAJEMEN KINERJA*.
- Rahman, W., Saudin, L., & Sri Wahyuni, N. (2022). *BAHAN AJAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyurroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Sanaky, M. M., Saleh, L. Moh., & Titaley, H. D. (2021). No Title. *Simetrik, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH*.
- Smith, M. B., Hill, A. D., Wallace, J. C., Recendes, T., & Judge, T. A. (2018). Upsides to Dark and Downsides to Bright Personality: A Multidomain Review and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 44(1), 191–217. <https://doi.org/10.1177/0149206317733511>
- Sri Langgeng Ratnasari, D., Buulolo, M., & Widiyah Nasrul, H. (2020). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. 2. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Stoof, A., Martens, R. L., Van Merriënboer, J. J. G., & Bastiaens, T. J. (2002). The Boundary Approach of Competence: A Constructivist Aid for Understanding and Using the Concept of Competence. *Human Resource Development Review*, 1(3), 345–365. <https://doi.org/10.1177/1534484302013005>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sugiyono. (2018). *No Title*.
- Suyadi Prawirosentono. (2018). *KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA*.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2021). Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja. *Teknika*, 10(2), 146–151. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i2.381>

Yusriwati. (2016). ANALIS~2. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*.