

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) MEKAAR DI DEMAK

Najikatus Solekah^a, Ika Indriasari^b, Hawik Ervina Indiworo^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan SDM, [email: solehanjika@gmail.com](mailto:solehanjika@gmail.com), Universitas PGRI Semarang

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan SDM, Universitas PGRI Semarang

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan SDM, Universitas PGRI Semarang

Abstract

This study aims to analyze the effect of the use of information technology, human resource competence, and knowledge sharing on the performance of Mekaar National Civil Capital (PNM) employees in Demak. Respondents amounted to 105 employees of PNM Mekaar di Demak. The sampling technique in this study used a saturated sampling. The data analysis technique used is SPSS Version 25. The results of the t-test research, the variabel use of information technology affects employee performance with a value t-count (2.521) and a significance of $.013 < 0.5$. The human resource payload variabel has an effect on employee performance with a value t-count (2.024) and a significance of $0.046 < 0.5$. Sharing knowledge affects employee performance with a value t-count (3.556) and significance of $0.1 < 0.5$. The F test shows that the use of information technology, human resource competence, and sharing knowledge, have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : *Information Technology, Human Resource Competence, Sharing Knowledge, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar di Demak. Responden berjumlah 105 orang karyawan PNM Mekaar di Demak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS Versi 25. Hasil penelitian uji t, variabel penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung (2.521) dan signifikansi $.013 < 0.5$. variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung (2.024) dan signifikansi $.046 < 0.5$. Sharing knowledge berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung (3.557) dan signifikansi $.01 < 0.5$. Uji F menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan sharing knowledge berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sharing Knowledge, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Pengembangan teknologi informasi seiring dengan meningkatnya kebutuhan manusia akan informasi dan penggunaan teknologi informasi dan penggunaan teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Budiarto dan Murtanto (2000), di era smart teknologi saat ini ditandai dengan fakta bahwa teknologi informasi memberikan keunggulan bagi organisasi untuk menghasilkan sesuatu sebagai hasil pikiran dalam bermacam-macam kegiatan. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah proses pengumpulan dan pencatatan data yang awalnya manual menjadi sistem yang terkomputerisasi dan internet. Pekerjaan yang awalnya absesnsi secara tertulis, mencatat masuk dan keluar keuangan secara tertulis, mengarsip data, izin menggunakan surat secara tertulis dan lain-lain. Kemudian pekerjaan menjadi pencatatan melalui *smarphone* berdasarkan lokasi, menginput melalui *smarphone*, dan dapat tercatat dengan baik. Dalam penggunaan teknologi informasi sangat bergantung dari kompetensi penggunaannya (Choo et al, 2005).

Kompetensi berasal dari *competence* artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1974). Menurut Amstrongg, kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan dukungan oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Dari pengertian tersebut Permodalan Nasional Madani (PNM) memiliki tugas antara lain *Account Officer* (AO), *Senior Account Officer* (SAO), *Finance Administrasi Officer* (FAO), dan Ketua Cabang (KC). Cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan penggunaan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi menerapkan *sharing knowledge* di lingkungan kerja.

Sharing knowledge adalah metode paling utama di manajemen pengetahuan bertujuan memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (hasil yang dicapai seorang karyawan). Kinerja karyawan merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan Sesutu pekerjaan yang diminta. Kinerja karyawan PNM Mekaar di Demak, diantaranya unit Bonang dilihat dari target pencapaian pengumpulan nasabah. Adapun target pencapaian nasabah PNM Mekaar unit Bonang tahun 2021 sebagai berikut :

Table 1.1
Data Target Pencapaian Nasabah
Tahun 2021

Bulan	Tercapai	Target	Total
Januari	195	200	195
Februari	197	200	197
Maret	157	200	157
April	87	200	87
Mei	80	200	80
Juni	117	200	117
Juli	78	200	78
Agustus	97	200	97
September	88	200	88
Oktober	57	200	57
November	67	200	67
Desember	112	200	112

Sumber : Permodalan Nasional Madani Unit Bonang 2022

Dalam tabel 1.1 di atas, diketahui pencapaian nasabah mengalami naik turun. Pada bulan Februari 2021 sebesar 197 nasabah, lalu mengalami penurunan nasabah pada bulan Oktober 2021 sebesar 57 nasabah. Ada beberapa masalah yaitu menggunakan teknologi didukung oleh sinyal dan jaringan. Kompetensi sumber daya manusia di Permodalan Nasional Madani (PNM) tidak sesuai dengan tugasnya, dan *sharing knowledge* rendahnya

keinginan untuk berbagi, belum terbangunnya hubungan antar penerima dan pengirim pengetahuan, dan adanya gengsi atau rasa malu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penggunaan Teknologi Informasi

Dalam bahasa Inggris teknologi informasi berasal dari kata *internation technology* (TI) adalah kelengkapan secara teknis yang digunakan untuk mengelola data, kabar atau berita tentang sesuatu atau informasi yang telah dikumpulkan dan dapat digunakan untuk melakukan analisis data atau informasi yang tepat. Teknologi informasi mencakup komputer, perangkat lunak (software), database, jaringan (internet), dan jenis lainnya yang terkait dengan teknologi (Wilkinson et al, 2000). Menurut Hamzah dan Ninan di buku belajar dan pembelajaran mengidentifikasi teknologi informasi sebagai pengolah, proses, penyusun, penyimpan, dan pencari data dengan ragam cara guna menghasilkan sebuah informai yang berkualitas, relavan, akurat, dan tepat waktu. Indikator teknologi informasi menurut Muslihudin dan Oktafianto (2016) antara lain : Hardware, software, data, dan manusia.

2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Secara harfiah, kompetensi berasal dari *competence* yang artinya kecapakan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Ada lima jenis karakteristik kompetensi, yaitu : Motif, sifat, konsep diri atau sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Menurut Romber (2016), mengatakan bahwa indikator kompetensi sumber daya manusia antara lain : pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*).

2.3. Sharing Knowledge

Menurut Lumbantobing (2011), *sharing knowledge* adalah proses sistematis mengirim, mendistribusikan, dan menyebarluaskan pengetahuan dan konteks multidimensi dari satu orang atau satu organisasi lain yang membutuhkannya melalui berbagai media. Dimana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan untuk mendorong terciptanya pengetahuan baru sebagai hasil belajar dan kombinasi diri sebagai pengetahuan yang berbeda. *Sharing knowledge* adalah perilaku menyebarkan pengetahuan kepada karyawan lain dan ada karyawan lain yang menerima pengetahuan tersebut. *Sharing knowledge* adalah cara tidak hanya berbentuk informasi, ada juga berbentuk pengetahuan, pengalaman, dan kecakapan untuk menyelesaikan tugas dengan mudah. Menurut Hoof dan Ridder (2004), indikator *sharing knowledge* antara lain : *Knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* dengan arti hasil yang dicapai seorang karyawan. Kinerja adalah perolehan kerja berdasarkan jumlah atau banyaknya dan tingkat baik buruknya sesuatu yang dialami karyawan saat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab atau pengetahuan (Mangkunegara, 2000). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta merunjuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain : kualitas, kuantitas, kemandirian, dan komitmen kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 105 orang karyawan Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar di Demak. Dalam

menentukan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan sumber primer. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang berisi pertanyaan mengenai teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, *sharing knowledge*, dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistic Deskriptif

Menurut Ghozali dalam hurnal Ramadhan, 2018. Statistik deskriptif adalah teknik analisis data bertujuan untuk mendeskripsikan gabungan data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul baik nilai terkecil dan nilai terbesar (Modus), rata-rata dari perbedaan kuadrat, juga dikenal sebagai standar deviasi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam hubungan suatu variabel dengan yang lainnya (model regresi), variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara menguji normalitas dalam pengamatan ini, yaitu :

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Cara mudah dengan melihat grafik histogram maupun grafik *normal probability plot*.

2. Analisis Statistik

Analisis statistik menggunakan uji statistik non-parametrik *Komologorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis antara lain :

H₀: Data residual berdistribusi normal

H₁: Data residual berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan ketentuan:

- Nilai VIF < 10, maka menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Nilai VIF > 10, maka menunjukkan bahwa terdampak gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamat lainnya (Ramadan 2018). Cara mudah melihat uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Untuk menganalisis pengamatan di grafik *scatterplot* antara lain :

- 1) Jika titik-titik atau data tersebut terkumpul secara teratur, menunjukkan adanya gejala.
- 2) Jika titik-titik atau data tersebut tidak terkumpul secara teratur atau menyebar di bawah, atas angka nol pada sumbu Y. Menunjukkan tidak ada gejala.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui akan pengaruh satu dari dua atau lebih variabel bebas dengan cara parsial terhadap variabel terikat. Uji t bisa dilakukan dengan membandingkan nilai *p-value* dan taraf signifikansi yang dipakai adalah 0.5.

- a. Jika nilai *p-value* < tingkat signifikansi 0.5 dapat dikatakan variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara individual.
- b. Jika nilai *p-value* > tingkat signifikansi 0.5 maka mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Uji F

Uji signifikansi simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara variabel bebas yang dimasukkan dalam pola memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel independen. Cara yang bisa digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F sebagai berikut :

Berdasarkan nilai signifikansi (sig) atau nilai probabilitas hasil output Anova

a. Jika nilai signifikansi (sig) < 0.5, maka hipotesis diterima.

b. Jika nilai signifikansi (sig) > 0.5, maka hipotesis ditolak.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) atau satu (1) atau . Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted r square (R²).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penggunaan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan *sharing knowledge* terhadap kinerja karyawan Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar di Demak.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)
- a : Konstanta
- X1 : Variabel independen (penggunaan teknologi informasi)
- X2 : Variabel independen (kompetensi sumber daya manusia)
- X3 : Variabel independen (*sharing knowledge*)
- b1 : Koefisiensi regresi variabel X1 (Penggunaan Teknologi Informasi)
- b2 : Koefisiensi regresi variabel X2 (Kompetensi Sumber Daya Manusia)
- b3 : Koefisiensi regresi variabel X3 (*Sharing Knowledge*)
- e : Variabel lain yang tidak diteliti dan dimasukkan dalam model

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA), digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel.

Tabel 4.6
KMO and Barlett's Test

KMO and Barlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measur Of Sampling Adequacy.		.900
Barlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1942.874
	Df	300
	Sig.	.000

Sumber : Outpur SPSS 25 yang diolah (2022)

Hasil tampilan output SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai KMO adalah .900 sehingga dapat dilkakukan analisis faktor. Nilai Bartlett test dengan Chi-squares adalah 1942.874 dan signifikan pada .000. Maka dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat diperlanjutkan.

Table 4.7
Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix ^a				
Component				
	1	2	3	4
TI1		.711		
TI2		.716		
TI3		.782		

TI4		.704		
TI5		.730		
TI6		.562		
TI7		.685		
TI8		.555		
KS1			.691	
KS2			.715	
KS3			.712	
KS4			.670	
KS5			.580	
KS6			.750	
KS7			.556	
SK1				.562
SK2				.819
SK3				.745
SK4				.693
KK3	.767			
KK4	.735			
KK5	.820			
KK6	.772			
KK7	.775			
KK8	.822			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Method : Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022)

Hasil tampilan output SPSS 25 menunjukkan bahwa indikator TI1 sampai TI8 mengelompok pada faktor nomor 2, indikator KS1 sampai KS7 mengeompok pada faktor nomor 3, indikator SK1 sampai Sk4 mengelompok pada faktor 4, dan indikator KK3-KK8 mengelompok pada faktor 1.

Uji reliabilitas menggunakan SPSS 25 memberikan alat untuk mengukur reliabel dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil output SPSS 25, sebagai berikut :

Table 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batasan	Ket
Penggunaan Teknologi Informasi (X1)	.910	0.6	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	.892	0.6	Reliabel
Sharing Knowledge (X3)	.832	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.934	0.6	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Hasil tampilan output SPSS 25 menunjukkan bahwa uji reliabilitas setiap *cronbach alpha* memiliki nilai di atas 0.6, sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Analisis Stasistik Diskriptif

Analisis deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan bahwa data dalam pegamatan yang mana dapat dilihat dari mean, nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Dev
TI	105	1,75	3,25	5	4,24286	0,4483
KS	105	1,71429	3,28571	5	4,37415	0,45148
SK	105	2	3	5	4,3167	0,49549
KK	105	2	3	5	4,35556	0,55087

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Hasil tampilan output SPSS 25 menunjukkan bahwa teknologi informasi mempunyai nilai diantara 3,25 – 5 dengan mean berada di angka 4,24286 serta nilai standar deviasi 0,4483. Kompetensi sumber daya manusia mempunyai nilai diantara 3,28571 – 5 dengan mean berada di angka 4,37415 serta nilai standar deviasi 0,45148. *Sharing knowledge* mempunyai nilai diantara 3 – 5 dengan mean berada di angka 4,3167 serta nilai standar deviasi 0,49549. Kinerja karyawan mempunyai nilai diantara 3,25 – 5 dengan mean berada di angka 4,35556 serta nilai standar deviasi 0,55087.

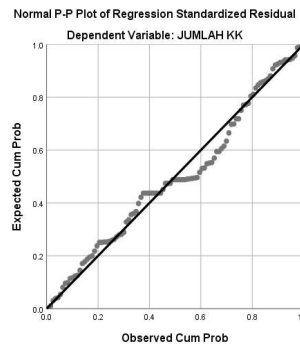
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1. Analisis Grafik

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Hasil uji K-S dapat dilihat dibawah ini :

Table 4.10
Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<p>Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</p>

		Unstandardized Residual	
N		105	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.39622034	
Most Extreme Differences	Absolute	.095	
	Positive	.095	
	Negative	-.065	
Test Statistic		.095	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.284 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.273
		Upper Bound	.296
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa besarnya nilai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov tes adalah .095 dan signifikan pada dibawah 0.5. Dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov tes telah memenuhi standar atau ketentuan yang telah ditetapkan.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

Table 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Jumlah TI	.481	2.078
	Jumlah KS	.456	2.194
	Jumlah SK	.595	1.679
a. Dependent Variable: JUMLAH KK			

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa besarnya nilai uji *Variance Inflation Factor* (VIF) dari teknologi informasi sebesar 2.078, kompetensi sumber daya manusia sebesar 2.194, *sharing knowledge* sebesar 1.679. Dari variabel tersebut nilai VIF > .10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel.

Table 4.12
Matrix Korelasi Variabel Independen

Coefficient Correlations ^a					
Model		JUMLAH SK	JUMLAH TI	JUMLAH KS	
1	Correlations	JUMLAH SK	1.000	-.265	-.346
		JUMLAH TI	-.265	1.000	-.537

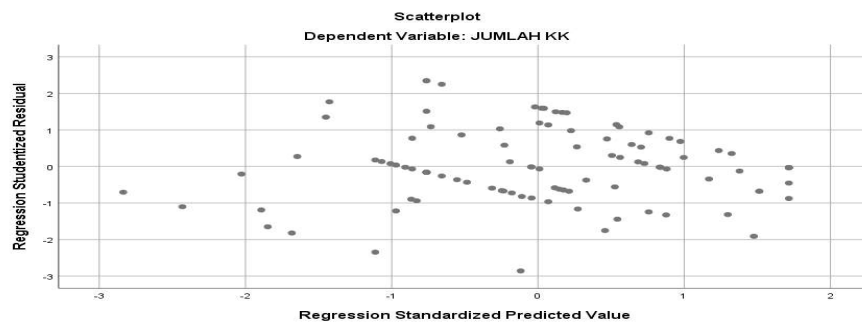
	JUMLAH KS	-.346	-.537	1.000
Covariances	JUMLAH SK	.011	-.003	-.005
	JUMLAH TI	-.003	.016	-.009
	JUMLAH KS	-.005	-.009	.017
a. Dependent Variable: JUMLAH KK				

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi tertinggi adalah teknologi informasi sebesar -.537 atau sekitar 53%. Nilai korelasinya masih dapat ditoleransi karena dibawah 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara mudah melihat uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2

Grafik Scatterplot

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022)

Dari gambar 4.2 diatas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t bisa dilakukan dengan membandingkan nilai p-value dan taraf signifikansi yang dipakai adalah 0.5.

Tabel 4.13
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.271	.426		.636	0.526
	JUMLAH TI	.320	.127	.260	2.521	0.013
	JUMLAH KS	.262	.129	.215	2.024	0.046
	JUMLAH SK	.367	.103	.330	3.557	0.001
a. Dependent Variable: JUMLAH KK						

Sumber : Output SPSS yang diolah (2022).

Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan
 Variabel penggunaan teknologi informasi (X1) diperoleh nilai t-hitung= 2.521 dengan nilai signifikan $0.013 < 0.5$ yang artinya variabel penggunaan teknologi informasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H1 diterima. Koefisien regresi penggunaan teknologi informasi sebesar .320 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
 Variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) diperoleh nilai t-hitung = 2.024 dengan nilai signifikan $0.046 < 0.5$ yang artinya variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H2 diterima. Koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0.262 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. *Sharing Knowledge* terhadap Kinerja Karyawan
 Variabel *sharing knowledge* (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.557$ dengan nilai signifikan $0.001 < 0.5$ yang artinya variabel *sharing knowledge* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H3 diterima. Koefisien regresi *sharing knowledge* sebesar 0.367 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa *sharing knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah segala variabel bebas yang dimasukkan dalam pola memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Hasil uji F dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.323	3	5.077	31.409	.000 ^b
	Residual	16.327	101	.162		
	Total	31.559	104			
a. Dependent Variable: JUMLAH KK						
b. Predictors: (Constant), JUMLAH SK, JUMLAH TI, JUMLAH KS						

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa nilai F-hitung 31.559 dan signifikansi .000 < 0.5. Sehingga dapat dikatakan hipotesis diterima serta dari variabel penggunaan teknologi informasi (X_1), kompetensi sumber daya manusia (X_2), dan *sharing knowledge* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted r square (R^2), dapat dilihat tabel dibawah ini :

Table 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error	of the	

			Square	Estimate
1	.695 ^a	.483	.467	.4020617430

a. Predictors: (Constant), JUMLAH SK, JUMLAH TI, JUMLAH KS

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022)

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi sebesar 48,3%. Untuk sisa 100% - 48,3% = 51,7% diperjelas indikator lainnya yang mana tidak dimasukkan dalam regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penggunaan teknolog informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar di Demak.

Table 4.12
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.271	.426		.636	0.526
	JUMLAH TI	.320	.127	.260	2.521	0.013
	JUMLAH KS	.262	.129	.215	2.024	0.046
	JUMLAH SK	.367	.103	.330	3.557	0.001

a. Dependent Variable: JUMLAH KK

Sumber : Output SPSS 25 yang diolah (2022).

Hasil tampilan output SPSS menggunakan uji regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = .271 + .320X_1 + .262X_2 + .367X_3 + .489$$

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar di Demak. Meningkatkan penggunaan teknologi informasi, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.
2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Permodalan Nasional mMdani (PNM) Mekaar di Demak. Kompetensi sumber daya manusia yang dilihat dari semakin kompeten karyawan yang dimilikinya, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.
3. *Sharing knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar di Demak. Meningkatnya *sharing knowledge* dilingkungan kerja, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.

Saran :

1. Penelitian selanjutnya untuk lebih memperluas penelitian yang terkait dengan penelitian ini.

2. Memperbanyak sampel agar hasil data lebih signifikan, serta menambah variabel-variabel lainnya antara lain lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, beban kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel mediasi antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi untuk menguji pengaruh dari variabel yang berbeda.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada SINOVA PUBLIKASI (JURIMBIK) dan sponsor yang telah membantu untuk publish artikel yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Permodalan Nasional Madani (PNM) di Demak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1, hal 1-14.
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, Vol 4, 160-170.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hendarawan, A., Hari, S., Altril, R., & Indriyani. (2020). BERAGI PENGETAHUAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Komunikasi Bisnis*, 172-186.
- Hoof, B. V., & Jan, A. R. (2004). The Influence Of Organizational Commitmen, Communication Climate and Ems Use Une One Knowledge Sharing. *Knowledge Management*, 8(6) : 117-130.
- Khaerana, & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol. 7, hal 164-171.
- Liestyodono, & Purwaningdyah. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2011). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56-67.
- Lodi, P. I. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Economic Bosowa Journal*, Vol.7, hal 15-29.
- Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 46, hal 28-36.
- Memah, L., & Pio, R. J. (n.d.). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Adminstrasi Bisnis*, 1-9.
- Nursanti, T. D., Natan, W., Siregar, I. S., & Edfran, R. P. (2018). Dampak Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Akuntansi dan Keuangan PT XYZ, Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 4, hal 38-44.
- Prasetya, A. Y., Oktavian, A. R., Masnun, & Widoro. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol 1, hal 69-78.
- Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, 33-42.
- Ramadhanu, F., Rukmini, & Munawaroh. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, hal 163-173.

- Ratu, R., Koleangan, R. A., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Dabu-dabu di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 8, hal 450-458.
- Robbins, S. (2006). *Organization Behavior* 9 th Ed. *New Jersey, USA. Prentice-Hall International*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana, Jakarta.
- Vandela, F., & Sugiarto, A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Alam Cahaya Mentari Ketapang. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 429-445.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Sosial Science and Business*, Vol. 3, hal 68-76.