



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1870-1878

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Bahjambi

Sonia G.P Tampubolon¹, Remus Silalahi², Mislan Sihite³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

soniatampubolon222@gmail.com, remus.silalahi@yahoo.com, mislansihite1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Bah Jambi. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem informasi berbasis web berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management* simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,665 (66,5%). Maka dapat disimpulkan sebesar 63,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management*, sisanya $100\% - 63,1\% = 43,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web, *Knowledge Management*, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena karyawan yang mempunyai kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang ditunjukkan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat.

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa dedikasi dan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memahami dan menghargai kinerja karyawan agar mereka dapat memberikan penghargaan yang tepat dan membantu mereka berkembang untuk mencapai kesuksesan bersama. Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan rencana kerja suatu organisasi. Rencana ini dibuat oleh pimpinan dan sumber daya manusia (SDM) organisasi, baik dari sektor pemerintah maupun bisnis, dengan tujuan untuk mencapai sasaran.

Teknologi Informasi (TI) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Dengan adanya TI, proses kerja menjadi lebih efisien karena memungkinkan otomatisasi tugas-tugas rutin, sehingga karyawan dapat fokus pada pekerjaan yang lebih strategis. Sistem informasi manajemen, aplikasi berbasis cloud, dan perangkat lunak kolaborasi mempermudah komunikasi serta koordinasi antar tim, baik dalam lingkungan kerja fisik maupun remote. Selain itu, TI membantu karyawan dalam mengakses informasi yang diperlukan dengan cepat, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi kesalahan manusia melalui sistem yang lebih akurat. Teknologi juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data melalui analitik dan kecerdasan buatan. Namun, pemanfaatan TI harus disertai dengan pelatihan yang memadai agar karyawan dapat beradaptasi

dengan perubahan teknologi. Dengan integrasi TI yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja, mempercepat inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif.

Sistem Informasi Berbasis Web memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan akses informasi yang cepat dan efisien. Dengan sistem ini, karyawan dapat mengakses data dan aplikasi perusahaan kapan saja dan di mana saja, sehingga mempercepat proses kerja dan pengambilan keputusan. Selain itu, sistem berbasis web memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antar tim melalui fitur seperti berbagi dokumen, manajemen tugas, dan komunikasi real-time. Hal ini meningkatkan koordinasi kerja serta mengurangi kesalahan akibat keterlambatan informasi. Keamanan data juga lebih terjamin karena sistem ini biasanya dilengkapi dengan kontrol akses dan pencatatan aktivitas pengguna. Namun, pemanfaatan sistem ini memerlukan pelatihan yang cukup agar karyawan dapat menggunakannya secara optimal. Dengan implementasi yang baik, Sistem Informasi Berbasis Web dapat meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas karyawan, serta daya saing perusahaan di era digital.

Knowledge Management berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan secara efektif di dalam organisasi. Dengan sistem *Knowledge Management* yang baik, karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi yang relevan, meningkatkan efisiensi kerja, dan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari data atau solusi. Selain itu, *Knowledge Management* mendorong budaya berbagi pengetahuan melalui dokumentasi, pelatihan, serta diskusi antar karyawan, sehingga pengalaman dan keahlian yang dimiliki tidak hilang ketika seseorang keluar dari perusahaan. *Knowledge Management* juga berkontribusi dalam inovasi karena memungkinkan karyawan untuk belajar dari praktik terbaik dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka. Namun, keberhasilan *Knowledge Management* bergantung pada dukungan teknologi dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi. Jika diterapkan dengan baik, *Knowledge Management* dapat meningkatkan produktivitas, mempercepat pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Aktivitas penelitian kuantitatif diawali dari teori, hipotesis, desain penelitian, subjek penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan menarik kesimpulan.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden PT Perkebunan Nusantara IV Bah Jambi. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden baik dari para karyawan yang berada di PTPN IV Bah Jambi.
2. Data Sekunder merupakan data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data Sekunder ini diperoleh dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Populasi menurut Sugiyono (2020:126) adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Bah Jambi yang berjumlah 625 orang. Berikut jumlah karyawan yang ada di PTPN IV BAH JAMBI.

Menurut Sugiyono (2020:343) "sampel adalah bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang terdapat dalam populasi". Untuk menentukan besar sampel yang diperlukan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan (10%)

Jumlah karyawan PTPN IV BAH JAMBI yang berjumlah 625 orang, persentase kelonggaran yang digunakan adalah sebesar 10%. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{625}{1 + 625(10\%)^2}$$

$$n = \frac{625}{6,26}$$

$$n = 99,84$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka jumlah sampel penelitian diatas dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2019:982) “proportionate stratified random sampling adalah teknik sampling yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homoge dan berstata secara proporsional”.

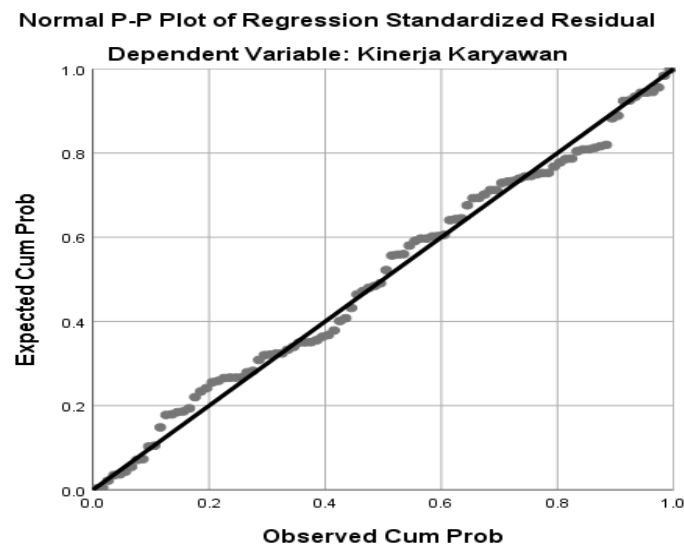
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

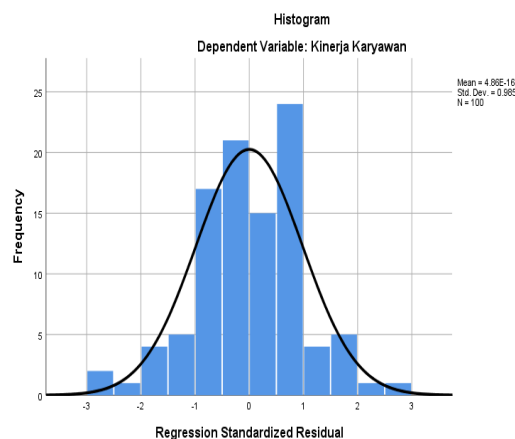
3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas statistic Kolmogorov Smirnov.



Gambar 1 Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Uji Normalitas Kurva Histogram

Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 1 Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13523493
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.054
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

**Tabel 2 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.054	.225			
Teknologi Informasi	.266	.039	.427	.965	1.037
Sistem Infomasi Berbasis Web	.185	.041	.310	.802	1.247
Knowledge Management	.269	.046	.398	.798	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,037, 1,247, dan 1,252, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas scatterplot dan glejser.

**Tabel 3 Uji Glejser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.088	.135		.651	.516
Teknologi Informasi	-.019	.023	-.085	-.825	.411
Sistem Infomasi Berbasis Web	.017	.024	.079	.700	.486
Knowledge Management	.008	.028	.032	.280	.780

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Tabel 3.3 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,411, 0,486, dan 0,780 dimana

seluruhvariabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.054	.225		4.683	.000
Teknologi Informasi	.266	.039	.427	6.871	.000
Sistem Infromasi Berbasis Web	.185	.041	.310	4.545	.000
Knowledge Management	.269	.046	.398	5.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 1,054 + 0,266 X_1 + 0,185 X_2 + 0,269 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,054 artinya jika teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management* bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 1,340.
2. Koefisien regresi teknologi informasi sebesar 0,266 artinya jika teknologi informasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,266 satuan.
3. Koefisien regresi sistem informasi berbasis web sebesar 0,185 artinya jika sistem informasi berbasis web meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,185 satuan.
4. Koefisien regresi *knowledge management* sebesar 0,269 artinya jika *knowledge management* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,269 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Berikut rumus untuk mencari nilai t bael

$$t \text{ tabel} = \alpha/2(n-k-1)$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

α = 5%

$$t \text{ tabel} = \alpha/2(100-4) = 0,0025;96$$

maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,984

Tabel 5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.054	.225		4.683	.000
Teknologi Informasi	.266	.039	.427	6.871	.000
Sistem Infromasi Berbasis Web	.185	.041	.310	4.545	.000

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.763>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Knowledge Management	.269	.046	.398	5.831	.000
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh

1. Nilai t hitung teknologi informasi sebesar 6,871 > t tabel 1,984 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung sistem informasi berbasis web sebesar 4,545 > t tabel 1,984 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan sistem informasi berbasis web berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung *knowledge management* sebesar 5,831 > t tabel 1,984 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$F = (df_1:df_2)$

$df_1 = k-1, df_2 = n - k$

n = jumlah sampel,

k = jumlah variabel penelitian

$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 100-4 = 96, F = 3;96 (2,70)$

Tabel 6 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3.248	3	1.083	57.403
	Residual	1.811	96	.019	
	Total	5.058	99		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Teknologi Informasi, Sistem Infomasi Berbasis Web

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 57,403 > F tabel 2,70 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management* simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² adalah 0-1, nilai R² atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel terikat terbatas.

Tabel 7 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.631	.13733

a. Predictors: (Constant), Knowledge Management, Teknologi Informasi, Sistem Infomasi Berbasis Web

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,665 (66,5%). Maka dapat disimpulkan sebesar 63,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management*, sisanya 100%-63,1% = 43,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ferliani *et al.*, (2020) Teknologi informasi adalah studi, desain, pengembangan, implementasi, dukungan, atau pengelolaan sistem informasi berbasis komputer yang digunakan untuk memproses, menyimpan,

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.763>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dan menyebarkan informasi berkualitas dan kemudian mengubahnya menjadi bentuk yang lain yang dapat digunakan orang lain dengan lebih mudah adalah beberapa contoh dari banyak hal dan kemampuan yang membentuk teknologi informasi. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung teknologi informasi sebesar $6,871 > t$ tabel $1,984$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika, R., & Sari, M. (2020) yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi, proses kerja menjadi lebih efisien, mengurangi kesalahan administratif, serta mempercepat pengambilan keputusan. Penggunaan perangkat lunak manajemen sumber daya manusia (HRIS), sistem *enterprise resource planning* (ERP), dan aplikasi berbasis data membantu karyawan dalam mengakses informasi dengan cepat dan akurat. Selain itu, TI memungkinkan komunikasi yang lebih efektif antara divisi, baik melalui email, aplikasi pesan, maupun platform kerja kolaboratif. Hal ini meningkatkan koordinasi antar tim dan meminimalkan hambatan informasi yang dapat menghambat produktivitas. Dalam aspek operasional, penerapan teknologi berbasis otomatisasi, seperti penggunaan sensor di perkebunan dan sistem pemantauan produksi, meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi waktu yang terbuang akibat proses manual. Peningkatan keterampilan karyawan dalam menggunakan TI juga menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja yang lebih baik. Pelatihan berkala mengenai teknologi terbaru membantu karyawan untuk lebih adaptif terhadap perubahan industri. Oleh karena itu, investasi dalam teknologi informasi tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi PTPN IV Bah Jambi dalam industri perkebunan.

3.4.2 Pengaruh Sistem Informasi Berbasis Web Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Elgamar, (2020:3) Website adalah suatu media yang terdiri dari beberapa halaman yang saling berkaitan satu sama lain, dan berfungsi sebagai media untuk menampilkan suatu informasi baik berbentuk gambar, video, teks, suara ataupun gabungan dari semuanya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung sistem informasi berbasis web sebesar $4,545 > t$ tabel $1,984$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan sistem informasi berbasis web berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, T., & Putri, A. (2021) yang menyatakan bahwa pemanfaatan sistem informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional pegawai. Dengan sistem ini, karyawan dapat mengakses data dan informasi secara real-time dari mana saja, tanpa terbatas oleh lokasi atau perangkat tertentu. Hal ini meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Salah satu manfaat utama sistem berbasis web adalah transparansi dan kemudahan dalam pengelolaan data. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk mengakses laporan produksi, data kehadiran, jadwal kerja, serta informasi operasional lainnya dengan lebih cepat dan akurat. Dengan demikian, tugas administratif yang sebelumnya memakan waktu dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Selain itu, sistem berbasis web meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar divisi. Karyawan dapat berbagi informasi melalui portal internal, mengurangi kesalahan akibat komunikasi yang tidak efektif. Integrasi dengan sistem manajemen sumber daya manusia (HRIS) juga membantu dalam pemantauan kinerja karyawan, evaluasi kerja, serta pengelolaan cuti dan absensi secara lebih terstruktur. Penerapan sistem informasi berbasis web di PTPN IV Bah Jambi tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga mendukung transformasi digital dalam operasional perusahaan, menjadikannya lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan industri perkebunan.

3.4.3 Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wang *et al* (2020), Velasquez *et al* (2021) pengetahuan manajemen (*knowledge management*) adalah aset penting dari organisasi mana pun, karena modal intelektual untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era persaingan yang ketat. Menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung *knowledge management* sebesar $5,831 > t$ tabel $1,984$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, I., & Dewi, S. (2019) yang menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penerapan KM yang efektif, perusahaan dapat mengelola, menyimpan, dan membagikan pengetahuan secara sistematis, sehingga karyawan dapat mengakses informasi yang

relevan dengan mudah. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, dan mengurangi duplikasi pekerjaan. Melalui KM, pengalaman dan keahlian karyawan senior dapat terdokumentasi dengan baik dan dibagikan kepada karyawan baru. Hal ini mencegah hilangnya pengetahuan ketika terjadi pergantian pegawai serta mempercepat proses adaptasi dan pembelajaran. Sistem KM berbasis digital memungkinkan karyawan untuk mengakses modul pelatihan, panduan kerja, serta praktik terbaik dalam operasional perkebunan dan manajemen perusahaan. Selain itu, *knowledge management* mendorong budaya inovasi dan kolaborasi. Dengan adanya platform berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling bertukar ide dan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan *knowledge management* yang optimal di PTPN IV Bah Jambi dapat meningkatkan kompetensi karyawan, mempercepat inovasi, dan menjadikan perusahaan lebih adaptif terhadap tantangan industri perkebunan.

3.4.4 Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan Knowledge Management Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $57,403 > F$ tabel 2,70 dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management* simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi, sistem informasi berbasis web, dan *knowledge management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa pemanfaatan teknologi dan pengelolaan pengetahuan yang efektif mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas kerja karyawan. Teknologi informasi dan sistem informasi berbasis web memungkinkan proses kerja menjadi lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Sementara itu, *knowledge management* membantu karyawan dalam mengakses, membagikan, dan memanfaatkan pengetahuan yang relevan untuk menunjang pelaksanaan tugas. Keterkaitan hasil ini dapat dijelaskan melalui teori kinerja menurut Afandi (2021:83-84), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dalam konteks ini, penggunaan teknologi informasi, sistem web, dan *knowledge management* mendorong motivasi serta kemampuan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dukungan teknologi dan akses informasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian yaitu Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan sistem informasi berbasis web berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management* simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,665 (66,5%). Maka dapat disimpulkan sebesar 63,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management*, sisanya $100\% - 63,1\% = 43,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Adhari, Lendy Zelvian. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
2. Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAFA PUBLISHING
3. Elgamar. (2020). Konsep Dasar Pemrograman Website dengan PHP. CV.Multimedia Edukas
4. Ferliani, N., Halimatusadiah, E., & Oktaroza,magnaz lestira. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Prosiding Akuntansi, 6(1), 528–532
5. Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo.
6. Kusumaningtyas, N. K., & Wardani, D. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Penggunaan Mobile Banking (Studi Penelitian pada Nasabah Bank BUMN). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 5(2), 64-72.
7. Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

8. Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : CV.Alfabeta.
9. Sugiyono. 2020. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
10. Wang, W. T., & Wu, S. Y. (2020). Manajemen pengetahuan based on information technology in response to COVID-19 crisis. Manajemen pengetahuan Research & Practice, 1-7.
