



Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Kuliner Di Kabupaten Karanganyar

Baabullah¹, Ravi Varma Prawira², Siti Rahma Asih³, Khotijah Nur Izzati⁴, Early Zacky Ashaque⁵, Tirta Indra Purnama⁶, Muhammad Yusuf Ariyadi⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

baabullahmahesa@gmail.com¹, yaku0576@gmail.com², ssitirahma2018@gmail.com³, khotijahnurizzati@gmail.com⁴, zackyashaque160402@gmail.com⁵, tirtaindrapurnama@gmail.com⁶, yusufariyadi@umuka.ac.id⁷

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan sistem informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Kabupaten Karanganyar. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah masih ditemukannya kendala dalam pemanfaatan sistem informasi, seperti keterbatasan teknologi yang digunakan serta kurangnya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan sistem secara optimal, yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada UMKM kuliner di Kabupaten Karanganyar, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dan diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Hasil yang diharapkan menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan efektivitas penggunaan teknologi dan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Sistem Informasi, Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan, UMKM Kuliner*

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi di era digital telah mendorong berbagai sektor usaha, termasuk UMKM, untuk beradaptasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. UMKM kuliner sebagai salah satu sektor yang berkembang pesat dituntut untuk mampu memanfaatkan sistem informasi dalam mendukung aktivitas bisnis, seperti pencatatan transaksi, pengelolaan keuangan, dan pelayanan kepada pelanggan.

Penggunaan sistem informasi dalam UMKM dapat memberikan kemudahan dalam pengolahan data serta meningkatkan kecepatan dan akurasi dalam pengambilan keputusan. Namun, dalam praktiknya masih banyak UMKM yang belum memanfaatkan sistem informasi secara optimal. Beberapa kendala yang sering terjadi antara lain keterbatasan teknologi yang digunakan, kurangnya pemahaman dalam pengoperasian sistem, serta minimnya pelatihan bagi karyawan.

Selain faktor teknologi, kompetensi sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan operasional usaha. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, serta mampu beradaptasi dengan penggunaan teknologi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem informasi dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan perbedaan, di mana beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor UMKM yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan perusahaan besar.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penggunaan sistem informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Kabupaten Karanganyar.

2. Tinjauan pustaka

1. Sistem informasi

Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Kuliner Di Kabupaten Karanganyar

Menurut (UNDHA, 2025) Dalam perspektif Islam terdapat sumber informasi yang selalu digunakan atau dimanfaatkan oleh manusia. Sumber Informasi tersebut terdiri dari wahyu dari Allah SWT berupa Al Qur'an dan AlHadits yang berasal dari nabi Muhammad SAW yang merupakan penjelasan dari Al Quran. Banyak pendapat para ahli pengertian sistem informasi manajemen secara konvensional. Namun berdasarkan perspektif Islam pengertian sistem informasi manajemen adalah proses pengolahan data menjadi suatu informasi yang benar dan jujur berdasarkan Al Quran dan Hadist untuk dapat digunakan membuat perencanaan dan pengambilan keputusan. Terdapat perbedaan sistem informasi manajemen berdasarkan syariah dengan konvensional. Perbedaan ini terutama pada rujukan dan dasar dalam mencari sumber informasi yaitu Al Quran dan Sunnah. sedangkan sistem informasi manajemen konvensional mencari rujukan pada para ahli dan pakar dibidangnya yang semuanya berdasarkan akal fikiran mereka.

Selain itu dalam penelitian (Damayanti, Mendra, 2025) Sistem informasi adalah cara-cara yang diorganisasi untuk mengumpulkan, memasukkan dan mengolah serta menyimpan data dan cara-cara yang diorganisasi untuk menyimpan, mengolah, mengendalikan, dan melaporkan informasi sedemikian rupa sehingga sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (krismaji, 2015:15).

Dari beberapa definisi sistem informasi dari penelitian sebelumnya jadi penulis menyimpulkan bahwa sistem informasi sistem adalah sebuah kumpulan dari beberapa sistem di dalam suatu organisasi yang mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi sebagai pendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam organisasi.

2. Sumber daya manusia (SDM)

Dalam penelitian (Westermann, K., Woud, M. L., Cwik, J. C., Graz, C., Nyhuis, P., Margraf, J., & Blackwell, 2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009:4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power).

Selain itu menurut (Andrian, 2022). Dalam penelitiannya mendefinisikan Makna sumber daya manusia merupakan sebuah potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal dalam sebuah bisnis atau pengelolaan organisasi. Kemudian makna yang kedua adalah sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusiawi yang berfungsi sebagai pengelola atau penggerak jalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dan mewujudkan eksistensinya. Terakhir, makna yang ketiga sumber daya manusia dipandang sebagai manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau lingkungan, biasanya mereka disebut tenaga kerja, karyawan, pekerja, atau personil.

3. Kinerja karyawan

Pada e-book (Silaen et al., 2021) menjelaskan Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

4. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan sistem informasi dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Kabupaten Karanganyar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengujian hipotesis melalui data numerik yang diolah secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UMKM sektor kuliner di Kabupaten Karanganyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional. Jumlah sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan metode analisis, yaitu minimal 40 responden, namun idealnya antara 70–100 responden agar hasil analisis lebih optimal dalam pemodelan struktural.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari penggunaan sistem informasi sebagai variabel independen (X1), kompetensi SDM sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Indikator masing-masing variabel dikembangkan berdasarkan teori yang relevan.

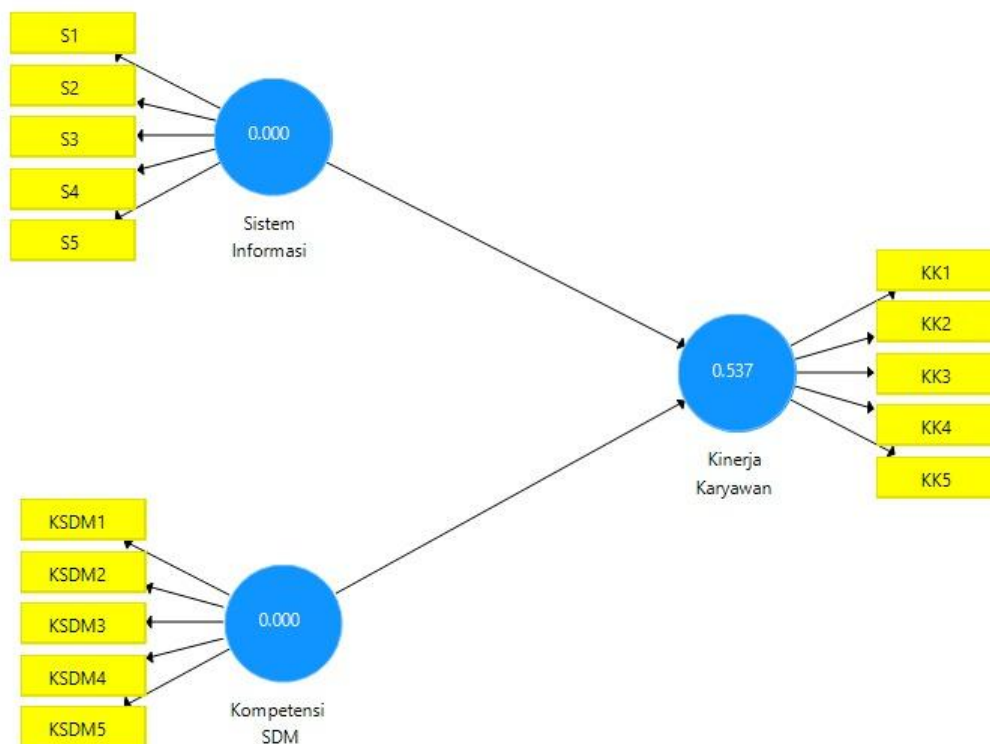
Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Namun, dalam penelitian ini pengujian tersebut dilakukan secara langsung menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Teknik analisis data menggunakan bantuan software *Pertama*, evaluasi model pengukuran (outer model) yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Uji validitas konvergen dilihat dari nilai outer loading ($>0,7$) dan Average Variance Extracted (AVE $>0,5$). Uji validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai cross loading dan Fornell-Larcker Criterion. Sementara itu, uji reliabilitas dilihat dari nilai Composite Reliability ($>0,7$) dan Cronbach Alpha ($>0,7$).

Kedua, evaluasi model struktural (inner model) yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai R-square (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi melalui teknik bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value. Hipotesis diterima apabila nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$.

Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui pengaruh penggunaan sistem informasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan menggunakan *SmartPLS 3*, penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih akurat dalam menguji model hubungan antar variabel, terutama pada jumlah sampel yang relatif terbatas.

5. Hasil Dan Diskusi

Framework



Hasil Uji Outer Model

Variabel	Item	Loading Faktor	Cronbach's Alpha	PC/CR	AVE	Kesimpulan
Sistem informasi	S1	0,889	0,886	0,918	0,691	Valid & realibel
	S2	0,812				
	S3	0,907				
	S4	0,787				
	S5	0,751				
Kompetensi SDM	KSDM1	0,904	0,909	0,932	0,734	Valid & realibel
	KSDM2	0,846				
	KSDM3	0,792				
	KSDM4	0,859				
	KSDM5	0,879				
Kinerja karyawan	KK1	0,870	0,915	0,936	0,747	Valid & realibel
	KK2	0,864				
	KK3	0,857				
	KK4	0,895				
	KK5	0,834				

Hasil dari uji outer model yang dilakukan melalui pendekatan PLS-SEM dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk laten secara valid dan reliabel. Berdasarkan data yang diperoleh, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga model pengukuran dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Pada variabel sistem informasi, nilai loading factor untuk item S1 sampai S5 berada pada rentang 0,751 sampai 0,907. semua nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas konvergen yang baik. Indikator S3 dan S1 merupakan yang paling kuat dalam merepresentasikan variabel ini, sedangkan S5 memiliki nilai paling rendah akan tetapi tetap dapat diterima. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886 menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi, didukung oleh nilai Composite Reliability sebesar 0,918 yang menegaskan bahwa indikator-indikator tersebut reliabel. Selain itu, nilai AVE sebesar 0,691 menunjukkan bahwa konstruk sistem informasi mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya, sehingga dinyatakan valid dan reliabel.

Selanjutnya, pada variabel kompetensi SDM, nilai loading factor indikator KSDM1 hingga KSDM5 berada pada rentang 0,792 hingga 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu mengukur konstruk dengan sangat baik karena telah melampaui batas minimum 0,70. Indikator KSDM1 memiliki nilai tertinggi sehingga menjadi indikator paling dominan, sedangkan KSDM3 merupakan yang terendah namun masih dalam kategori layak. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,909 dan Composite Reliability sebesar 0,932 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai AVE sebesar 0,734 juga mengindikasikan bahwa variabel ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan varians indikator, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM valid dan reliabel.

Pada variabel kinerja karyawan, nilai loading factor untuk indikator KK1 hingga KK5 berada dalam rentang 0,834 sampai 0,895. Semua indikator telah memenuhi kriteria validitas karena berada di atas 0,70. Indikator KK4 menjadi yang paling dominan dalam mengukur kinerja karyawan. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,915 menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi, sedangkan nilai Composite Reliability sebesar 0,936 memperkuat bahwa konstruk ini sangat reliabel. Nilai AVE sebesar 0,747 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mampu menjelaskan sebagian besar varians indikatornya, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen dan dinyatakan valid serta reliabel.

Secara keseluruhan, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria utama dalam pengujian outer model, yaitu nilai loading factor di atas 0,70, Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, serta nilai

AVE di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi karena semua indikator telah mampu merepresentasikan konstruk laten dengan baik dalam kerangka Structural Equation Modeling.

Dengan demikian, hasil uji outer model ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu, model pengukuran sudah layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut pada tahap inner model guna menguji hubungan antar variabel dalam penelitian berbasis PLS-SEM.

Hasil Uji Inner model

Variabel	R Square (R ²)	Adjusted R Square (Q ²)
Kinerja karyawan	0,764	0,751

Hasil uji inner model pada penelitian ini menggunakan pendekatan PLS-SEM bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan model struktural dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten. Inner model berfokus pada seberapa besar variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen, yang dalam penelitian ini yang disajikan oleh variabel kinerja karyawan.

Nilai R Square (R²) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,764 menunjukkan bahwa sebesar 76,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu sistem informasi dan kompetensi SDM. Sementara itu, sisanya sebesar 23,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Dalam interpretasi PLS-SEM, nilai R² sebesar 0,75 termasuk dalam kategori kuat (substantial), sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki daya jelaskan yang tinggi terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya, dalam penelitian ini memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,751 merupakan nilai R² yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model. Nilai ini sedikit lebih kecil dari R², yang menunjukkan bahwa model telah memperhitungkan kompleksitas dan jumlah konstruk yang digunakan. Adjusted R² sebesar 0,751 tetap berada dalam kategori kuat, sehingga mengindikasikan bahwa model tidak mengalami overfitting dan tetap memiliki kemampuan prediktif yang baik meskipun telah disesuaikan.

Selain itu, meskipun pada tabel tertulis Adjusted R Square (Q²), dalam konteks Predictive Relevance (Q-square), nilai Q² biasanya digunakan untuk mengukur relevansi prediktif model. Jika nilai Q² > 0, maka model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Dengan nilai yang mendekati 0,751, dapat diinterpretasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan berdasarkan variabel yang digunakan.

Secara keseluruhan, hasil uji inner model menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kekuatan penjelasan dan kemampuan prediksi yang tinggi. Variabel sistem informasi dan kompetensi SDM secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi yang digunakan serta semakin tinggi kompetensi SDM, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini sudah sangat baik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil ini juga dapat memperkuat bahwa pendekatan Structural Equation Modeling berbasis PLS mampu memberikan gambaran yang kongkrit mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Standar deviasi	Tstat	p-value	Kesimpulan
Kompetensi SDM -> kinerja karyawan	0,162	6,212	0.000	H1 Diterima
Sistem Informasi-> kinerja karyawan	0,176	0,836	0,404	H2 tidak diterima

Hasil uji hipotesis dalam pendekatan PLS-SEM digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel dalam model penelitian bersifat signifikan atau tidak. Pengujian ini umumnya didasarkan pada nilai T-statistic dan p-value, dengan kriteria bahwa hubungan dinyatakan signifikan jika T-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 (tingkat signifikansi 5%).

Pada hubungan antara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai standar deviasi sebesar 0,162, nilai T-statistic sebesar 6,212, dan p-value sebesar 0,000. Nilai T-statistic yang jauh di atas 1,96 serta p-value yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan bersifat positif

dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara praktis, hasil ini menegaskan bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan performa kerja di dalam organisasi.

Sebaliknya, pada hubungan antara sistem informasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai standar deviasi sebesar 0,176, nilai T-statistic sebesar 0,836, dan p-value sebesar 0,404. Nilai T-statistic yang berada di bawah 1,96 serta p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) ditolak. Artinya, dalam konteks penelitian ini, keberadaan atau kualitas sistem informasi belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil yang tidak signifikan pada variabel sistem informasi dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, seperti sistem yang belum dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan, kurangnya pelatihan dalam penggunaan sistem, atau sistem yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun sistem informasi tersedia, jika tidak didukung oleh kemampuan pengguna atau kesesuaian sistem, maka dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak terlihat secara signifikan.

Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa faktor kompetensi SDM memiliki peran yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan sistem informasi. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi sebaiknya lebih memprioritaskan pengembangan kualitas sumber daya manusia, seperti melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian berbasis Structural Equation Modeling ini, hanya satu hipotesis yang didukung oleh data, yaitu pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan, sementara pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan tidak terbukti secara empiris.

6. Kritik

Secara metodologis dan substansi, penelitian ini sudah cukup sistematis, namun masih terdapat beberapa kelemahan:

Pertama, terdapat ketidakkonsistenan metode analisis, di mana pada abstrak disebutkan menggunakan regresi linier berganda, sedangkan pada bagian metode menggunakan pendekatan PLS-SEM (SmartPLS). Hal ini dapat menimbulkan kebingungan terkait pendekatan analisis yang sebenarnya digunakan.

Kedua, jumlah sampel relatif terbatas (minimal 40 responden), sehingga berpotensi mengurangi tingkat generalisasi hasil penelitian, terutama untuk mewakili seluruh UMKM kuliner di Kabupaten Karanganyar.

Ketiga, variabel sistem informasi hanya dilihat dari sisi penggunaan, tanpa mempertimbangkan aspek lain seperti kualitas sistem, kemudahan penggunaan, dan kesesuaian teknologi, sehingga analisis menjadi kurang komprehensif.

Keempat, terdapat beberapa ketidakteraturan dalam penulisan dan sitasi, seperti pengulangan referensi, format yang tidak konsisten, serta adanya sumber yang kurang relevan atau tidak jelas kredibilitasnya.

7. Saran

Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah:

Pertama, perlu dilakukan konsistensi dalam metode penelitian, baik dalam penulisan abstrak maupun isi, sehingga tidak menimbulkan ambiguitas dalam pendekatan analisis.

Kedua, disarankan untuk menambah jumlah sampel dan memperluas objek penelitian, misalnya tidak hanya pada UMKM kuliner, tetapi juga sektor lain agar hasil penelitian lebih representatif.

Ketiga, variabel sistem informasi sebaiknya dikembangkan dengan memasukkan indikator tambahan seperti *perceived usefulness*, *ease of use*, dan kualitas sistem, sehingga dapat menggambarkan pengaruh teknologi secara lebih mendalam.

Keempat, perlu adanya peningkatan kualitas penulisan ilmiah, termasuk perbaikan tata bahasa, konsistensi sitasi, serta penggunaan referensi yang lebih mutakhir dan relevan agar kualitas akademik penelitian semakin kuat.

Kelima, secara praktis, pelaku UMKM disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pengadaan teknologi, tetapi juga melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, karena terbukti faktor ini memiliki pengaruh paling signifikan terhadap peningkatan kinerja.

8. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Kabupaten Karanganyar. Hal ini dibuktikan melalui

nilai T-statistic sebesar 6,212 dan p-value 0,000 yang memenuhi kriteria signifikansi. Artinya, semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, penggunaan sistem informasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-statistic sebesar 0,836 dan p-value 0,404. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan sistem informasi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak diimbangi dengan pemanfaatan yang optimal dan kompetensi pengguna yang memadai.

Secara simultan, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat dengan nilai R² sebesar 0,764, yang berarti 76,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi dan kompetensi SDM. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor manusia (human capital) lebih dominan dibandingkan faktor teknologi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada konteks UMKM

Daftar Pustaka

- Andrian. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, (1), 1–216.
- Damayanti, Mendra, P. (2025). *Jurnal Emas Jurnal Emas. Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan di Widina Bhakti Persada Bandung*.
- UNDHA. (2025). *Universitas Dharma AUB Surakarta*. 10(1), 171–184. https://undha.ac.id/profil/sejarah?utm_source=chatgpt.com
- Westermann, K., Woud, M. L., Cwik, J. C., Graz, C., Nyhuis, P., Margraf, J., & Blackwell, S. E. (2021). (2021). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. 6.
- Andrian. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Kencana.
- DeLone, William H., W. H., & McLean, Ephraim R., E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- Damayanti, N., & Mendra, N. P. Y. (2025). Analisis sistem informasi dalam mendukung kinerja organisasi. *Jurnal Sistem Informasi*, 12(1), 45–56.
- Davis, Fred D., F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Ghozali, Imam, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Krismaji. (2015). *Sistem informasi akuntansi (Edisi ke-4)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P., S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Hutabarat, L., & Simanjuntak, M. (2021). *Kinerja karyawan: Teori dan aplikasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- UNDHA. (2025). Sistem informasi manajemen dalam perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(2), 101–115.
- Venkatesh, Viswanath, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.
- Westermann, K., Woud, M. L., Cwik, J. C., Graz, C., Nyhuis, P., Margraf, J., & Blackwell, S. E. (2021). The role of human resources in organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 321–335. <https://doi.org/10.1002/job.2500>
- Saraswati, D. A., Ardiansyah, M., Saleh, K. A., & Ariyadi, M. Y. (2025). PENGARUH ERP MODUL HUMAN RESOURCES TERHADAP PENENTUAN MANFAAT DAN KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 27(2), 16–24.