

Analisis Teknologi Informasi Dan *Knowledge Haring* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Kragan

Abdil Jinan¹⁾, Ming Ming Lukiarti²⁾

¹ Universitas YPPI Rembang
email: sredmi724@gmail.com

² Universitas YPPI Rembang
email: mingminglukiarti@gmail.com

Abstract

the purpose of this study was to prove the partial effect of each variable of information technology and knowledge sharing on the performance of KSP Bhina Raharja Kragan Branch employees. The research population is KSP Bhina employees, totaling 58 people. The test results show that information technology has no significant positive effect on employee performance, while knowledge sharing has a significant positive effect on employee performance. The results of the determination test showed an adjusted R square value of 0.210, meaning that the independent variables in this study, namely information technology and knowledge sharing, were only able to explain the dependent variable, namely employee performance by 21%, while 79% was explained by other variables outside this study.

Keywords: *Information Technology, Knowledge Sharing and Employee Performance.*

Latar Belakang Teoritis

Semakin berkembangnya zaman, dunia industri dituntut untuk menciptakan inovasi baru agar dapat bertahan pada posisinya. Keadaan ini didorong oleh perkembangan pengetahuan dan teknologi yang pesat. Organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia tanpa sadar dituntut untuk mengikuti perubahan yang ada dengan cepat, agar tidak kehilangan eksistensi dan tidak tenggelam dalam sejarah. Pengembangan organisasi hal yang sangat penting, namun mulai terjadi perubahan paradigma dalam dalam pengembangan organisasi di industri bisnis yaitu dari resource-based dan knowledge-based.

Organisasi dalam industri bisnis dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik. menurut Sinambela dalam Adhari (2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana suatu pekerjaan itu. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkualitas dan memiliki pengetahuan yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Teknologi informasi adalah salah satu jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data ataupun informasi, alat bantu, alat manipulasi dan alat pengelolaan informasi (Sutopo, 2014). Penerapan teknologi informasi di dalam sebuah perusahaan harus didukung dengan kemampuan karyawan yang kompeten dalam teknologi informasi tersebut. Pemanfaatan teknologi mengacu pada sumberdaya yang digunakan oleh organisasi untuk mengolah informasi yang diperlukan demi mewujudkan tujuannya. Sehingga apabila teknologi informasi mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan kreatifitas, meningkatkan efisiensi didalam melaksanakan suatu pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Knowledge sharing adalah suatu proses utama dalam knowledge management yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Lumbatobing (2011) menjelaskan knowledge sharing sebagai proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui

metode dan media variatif. Pelaksanaan praktik sharing dalam kehidupan bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan kesadaran dan komitmen setiap individu untuk tetap konsisten menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan. Tanpa adanya praktik berbagi proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu pada unit yang terbatas. Karyawan yang dapat mengelola pengetahuan dengan baik sebagai sumber daya strategi organisasi akan bertahan dalam persaingan bisnis seiring dengan perkembangan zaman.

Koperasi simpan pinjam adalah lembaga keuangan bukan bank dengan kegiatan usaha menerima simpanan dan memberikan pinjaman uang kepada anggotanya. Pengertian koperasi simpan pinjam termasuk contoh koperasi simpan pinjam sudah diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Usaha Lembaga Keuangan Mikro. Disebutkan, bahwa koperasi simpan pinjam juga harus tunduk pada aturan UU yakni Undang-Undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian yang merupakan pengganti dari UU Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Kragan yang berdiri sejak tahun 1994.

KSP Bhina Raharja Cabang Kragan dalam pendataan anggota masih dilakukan dengan cara manual seperti promes dan buku pencatatan laporan keuangan. penggunaan sistem kerja manual membutuhkan waktu pengerjaan yang relatif lambat dan banyak risiko dalam pengerjaannya. Penggunaan teknologi informasi pada KSP Bhina Raharja Cabang Kragan terbilang sepenuhnya dimanfaatkan, karena semua karyawan memiliki handphone untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan anggota, namun untuk alat teknologi seperti komputer hanya digunakan bagi karyawan yang memiliki jabatan tertentu. Padahal penggunaan teknologi informasi sangat dibutuhkan untuk menunjang aktivitas pekerjaan dengan hasil yang lebih akurat dan efisien.

Transformasi pengetahuan individu kepada individu lain merupakan modal utama bagi

KSP Bhina Raharja Cabang Kragan untuk membangun budaya dalam berbagi pengetahuan. Kegiatan knowledge sharing KSP Bhira Raharja Cabang Kragan biasanya terjadi antara atasan dengan bawahan, dimana atasan mengedukasi bawahannya dalam melaksanakan tugas ataupun antara karyawan yang sudah berpengalaman dengan karyawan yang belum mendapatkan pengalaman mengenai tugas yang diberikan. Dengan adanya teknologi informasi dan knowledge sharing karyawan dapat melaksanakan tugas dengan meminimalisir risiko seperti terjadinya kredit macet, dapat melaksanakan tugas efisien dan lebih akurat serta karyawan dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan saat melaksanakan tugas.

Hasil penelitian Yusman dan Suwasi (2019), Athoillah (2018) membuktikan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Prastiwi (2021) serta Aristana dan Dewi (2022) menunjukkan bahwa knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh teknologi informasi dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Kinerja

Menurut Hasibuan (2020) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen dapat meningkatkan daya guna hasil dan hasil guna unsur-unsur manajemen.

Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian individu yang mengoperasikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan (Syahroni, 2014). Indikator teknologi yang digunakan adalah: intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan

jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing atau perbebagi pengetahuan adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama (Riadi, 2020). Indikator yang digunakan adalah knowledge donating (penranferan pengetahuan) dan knowledge collection (pengumpulan pengetahuan).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja;
- b. Kuantitas kerja;
- c. Konsistensi karyawan;
- d. Kerjasama;
- e. Sikap karyawan.

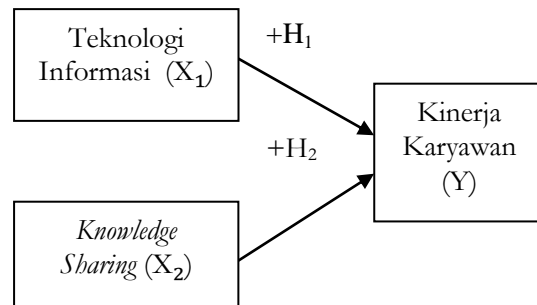
Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan teori yang telah ditelaah diuraikan serta didukung hasil penelitian yang relevan maka rumusan hipotesisnya adalah:

H1: diduga teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan.

H2: diduga knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan.

Dari hipotesis tersebut maka dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Populasi penelitian adalah karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan dimana anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2016). Teknik analisis menggunakan uji instrumen, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun hasilnya adalah:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standar (< 0,05)	Keterangan
TI1	0,000	< 0,05	Valid
TI2	0,007	< 0,05	Valid
TI3	0,000	< 0,05	Valid
TI4	0,000	< 0,05	Valid
TI5	0,000	< 0,05	Valid
TI6	0,000	< 0,05	Valid
TI7	0,000	< 0,05	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standar (< 0,05)	Keterangan
KS1	0,000	< 0,05	Valid
KS2	0,000	< 0,05	Valid
KS3	0,000	< 0,05	Valid
KS4	0,000	< 0,05	Valid
KS5	0,000	< 0,05	Valid
KS6	0,000	< 0,05	Valid
KS7	0,000	< 0,05	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standar (< 0,05)	Keterangan
KK1	0,000	< 0,05	Valid
KK2	0,016	< 0,05	Valid
KK3	0,001	< 0,05	Valid
KK4	0,000	< 0,05	Valid
KK5	0,000	< 0,05	Valid
KK6	0,000	< 0,05	Valid
KK7	0,000	< 0,05	Valid
KK8	0,000	< 0,05	Valid
KK9	0,000	< 0,05	Valid
KK10	0,000	< 0,05	Valid
KK11	0,000	< 0,05	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena besarnya nilai signifikansi kurang dari 0,05 (< 0,05).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach alpha	Standar (> 0,70)	Keterangan
Teknologi Informasi	0,778	> 0,70	Reliabel
Knowledge Sharing	0,862	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,862	> 0,70	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena besarnya nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel > 0,70.

Hasil Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen

terhadap variabel dependen. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	20,523	6,472		3,171	,002
	TI	,250	,192	,163	1,298	,200
	KS	,602	,185	,407	3,254	,002

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan Tabel 5 pada kolom koefisien beta (B), maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$KK = 20,523 + 0,250 TI + 0,602 KS$$

Dimana:

- KK : Kinerja Karyawan
- TI : Teknologi Informasi
- KS : Knowledge Sharing

Tabel 5 menjelaskan bahwa variabel teknologi informasi memiliki nilai koefisien beta positif yaitu sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi 0,200 > 0,05, artinya teknologi informasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 yang diajukan tidak terbukti (ditolak). Sedangkan variabel knowledge sharing memiliki nilai koefisien beta positif yaitu sebesar 0,602 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Artinya, knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 yang diajukan terbukti (diterima).

Hasil Uji Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,210	4,014

a. Predictors: (Constant), KS, TI

Tabel 6 menjelaskan bahwa kemampuan variabel teknologi informasi dan knowledge sharing hanya mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 0,210 atau sebesar 21%, sisanya 79% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pada penelitian ini variabel teknologi informasi teknologi informasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan. Artinya, peningkatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan. Pemanfaatan teknologi informasi pada karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan sudah dimanfaatkan dengan baik, namun belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Hal tersebut dimungkinkan kerja sama tim kurang terjalin dengan baik, sehingga teknologi informasi yang meningkat tidak akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Berbeda dengan knowledge sharing, dimana dalam hasil pengujian menunjukkan knowledge sharing memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan. Artinya, peningkatan knowledge sharing memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan, sedangkan variabel knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bhina Raharja Cabang Kragan.

Referensi

- Adhari, I. Z. (2021) 'Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja', Qiara Media, Pasuruan Jawa Timur.
- Aristana, I. N. & Dewi N. K. T. R. (2022) 'Kinerja di Era 4.0: Apakah Teknologi Informasi dan Knowledge Sharing itu Penting?', Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5 No. 2, Hal:250-263.
- Athoillah, A. Y. (2018), 'Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi

Pondok Pesantren Mambaul Khoriyatil Islamiyah (MHI) Jember', *OECOMICUS Journal of Economics*, Vol. 1-20.

Hasibuan, M. S. P. (2020). 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Bumi Aksara. Jakarta.

Kartiwi, L. (2016) 'Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vo. 1 No. 2, Hal:143-151.

Kusnadi, P. (2020) 'Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi'. Skripsi, Universitas Islam Riau.

Lumbantobing, P. (2011) 'Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas'. *Knowledge Management Society Indonesia*, Bandung.

Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021), 'Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing, Pelatihan dan Kompetensi', *Jurnal Atha Satya Dharma*, Vol. 14 No. 1, Hal:1-41.

Priansa, D. J. (2016). 'Perencanaan & Pengembangan SDM'. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono (2016) 'Metode Penelitian Kuantitatif', Edisi 1, Bandung, Alfabeta, Hal: 203-219.

Sutabri, T. (2014) 'Analisis Sistem Informasi', Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sutopo, A. H. (2014). 'Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan'. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Undang-undang (UU) No. 17 Tahun 2012 Tentang Perkoprasian <https://peraturan.bpk.go.id/Home>

/Details/39094/uu-no-17-tahun-2012.

Undang-undang (UU) No. 5 Tahun 2014
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>

Yusman, G. & Suwarsi S. (2019) 'Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan', Prosiding Manajemen, Vol. 5 No. 1, Hal:385-389.