

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT Astra Otoparts Departemen Finance Accounting)

Yusenda Purba¹ & Ari Pradhanawati²

^{1,2}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email : yusendaprb@gmail.com

Abstract: *PT. Astra Otoparts is one of the largest and leading automotive business companies in Indonesia. In the business environment, information technology is indispensable in the operational activities of organizations or companies to achieve goals. The application of this technology aims to obtain a value chain for companies and organizations from information technology that has benefits for all fields by being oriented to improving employee performance and company productivity which is useful for obtaining benefits with minimal costs and risks. The effectiveness of the use of information technology will contribute to employee performance, so that employee performance can achieve maximum results if it is supported by the knowledge possessed, reduce human errors, such as forgetting, decreased precision due to fatigue, and others. Based on this positive relationship, it can increase that the improvement of information technology and management of PT Astra Otoparts will increase the performance of employees in the Finance Accounting division. Suggestions in this study are companies should always evaluate regularly the application of information technology to what extent employees understand and are able to use their knowledge to manage the technology that has been provided so as to improve employee performance.*

Keywords: *information technology, knowledge management, employee performance*

Abstrak: PT. Astra Otoparts merupakan salah satu perusahaan bisnis otomotif terbesar dan terkemuka di Indonesia. Pada lingkungan bisnis, teknologi informasi pastinya sangat diperlukan dalam kegiatan operasional organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan. Penerapan teknologi ini bertujuan untuk mendapatkan nilai rantai bagi perusahaan dan organisasi dari teknologi informasi yang memiliki manfaat untuk semua bidang aspek bisnis dengan orientasi kepada peningkatan kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan yang berguna untuk mendapatkan keuntungan dengan biaya serta resiko yang seminimal mungkin. Hasil penelitian berdasarkan uji signifikan (uji F) menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts divisi Finance Accounting, serta Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts divisi Finance Accounting. Berdasarkan hubungan positif tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin teknologi informasi dan manajemen pengetahuan PT Astra Otoparts maka semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi Finance Accounting. Saran dalam penelitian ini adalah perusahaan harus selalu mengadakan evaluasi secara rutin terhadap penerapan teknologi informasi meninjau sejauh mana karyawan memahami dan mampu menggunakan pengetahuannya untuk mengelola teknologi yang telah disediakan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: teknologi informasi, manajemen pengetahuan, kinerja karyawan

Pendahuluan

Dunia bisnis yang berkembang sangat pesat memiliki pengaruh terhadap persaingan usaha yang sangat besar dengan konsekuensi perusahaan yang tidak memiliki kontribusi, kreatifitas serta inovatif akan mengalami kegagalan dalam dunia persaingan bisnis. Perkembangan pada dunia bisnis

ini ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat sehingga menunjang tingginya angka persaingan. Hal tersebut menjadikan perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan yang terjadi di era sekarang ini. Beragam jenis teknologi yang bermunculan menjadikan perusahaan harus mampu menyesuaikan diri sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Era globalisasi sekarang ini mengalami perkembangan yang cukup pesat terutama di bidang teknologi informasi yang terlihat dari semakin canggihnya peralatan teknologi yang memiliki jangkauan semakin luas. Canggihnya peralatan teknologi di era globalisasi ini membantu kinerja manusia menjadi lebih cepat, efisien serta efektif untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih maksimal. Serangkaian peralatan teknologi informasi disebut juga sebagai alat yang berfungsi untuk memproses data, menyampaikan penjelasan seputar informasi, sebagai alat yang dapat membantu untuk meringankan pekerjaan manusia, serta alat yang dapat dijadikan untuk memanipulasi data yang diinginkan. Pesatnya perkembangan teknologi di era globalisasi ini ditandai dengan semakin canggihnya teknologi serta semakin luasnya jangkauan yang dihasilkan oleh teknologi tersebut Keeg (2016). Teknologi yang semakin berkembang dengan pesat ini, menjadikan perusahaan harus dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan tujuan mampu mengikuti setiap perubahan yang akan muncul sangat pesat di kemudian hari. Handoko (1995:4) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan, penarikan, seleksi, pemeliharaan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen pengetahuan yang dikemukakan oleh Nonaka dan Takeuchi (1994) merupakan aset sebagai alat untuk meningkatkan kapasitas organisasi agar mampu bekerja lebih efektif. Pencapaian dalam tujuan perusahaan dilihat melalui kinerja karyawan yang menghasilkan kualitas dan kuantitas serta ketetapan waktu berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel, penelitian ini menggunakan teori Task Technology Fit Theory yang menyebutkan bahwa kesesuaian antara kemampuan teknologi dengan tuntutan pekerjaan atau kemampuan teknologi untuk mendukung pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, teknologi dan manajemen pengetahuan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil yang diperoleh melalui fungsi dari suatu aktivitas. Penelitian serupa dilakukan oleh Falah (2017) yang bersumber dari Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya tentang pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia yang memiliki perbedaan objek, jumlah populasi dan tanggapan responden pada penelitian ini. Kurangnya kemampuan melalui pengetahuan dan penggunaan teknologi informasi yang menyebabkan seringnya terjadi human error sehingga akan memberikan efek penurunan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menggunakan teknologi informasi dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena teknologi merupakan masalah yang tidak dapat dihindari dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting”.

Perumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi Sugiyono (2006: 26). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts?
2. Bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts?
3. Bagaimana pengaruh Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts?

Kajian Teori

Teknologi Informasi

Menurut Mc Keown (dalam Suyanto, 2005) menyatakan bahwa seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, mengubah, menyimpan serta menggunakan informasi dalam segala bentuk. Teknologi merupakan perpaduan antara teknologi informasi perangkat keras serta perangkat lunak yang berfungsi sebagai alat mengolah dan menyimpan informasi untuk melakukan transmisi informasi serta alat yang dapat digunakan sebagai analisa data, menyimpan serta mendistribusikan informasi. Perangkat keras memiliki data yang dapat diolah melalui instruksi perangkat lunak sehingga tugas dapat diselesaikan secara otomatis. Kedua perangkat ini memiliki hubungan dan keterkaitan.

Manajemen Pengetahuan

Honeycut (2005:15) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dapat digunakan sebagai aset yang dikelola melalui disiplin pada modal intelektual dimana hal tersebut menunjukkan ide akan pengetahuan bisnis dari berbagai sumber dimanapun. Manajemen pengetahuan memiliki sistem yang memberikan informasi kepada orang yang tepat diwaktu yang tepat dengan cara menyediakan alat untuk menganalisis informasi yang terkait serta memberikan daya tanggap terhadap ilham dari informasi yang telah diperoleh.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Penyelidikan ilmiah merupakan cara yang berguna untuk membuktikan kebenaran dugaan (Yusuf, 2005: 46). Berdasarkan variabel - variabel yang telah dipaparkan sebelumnya serta hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya maka disusunlah hipotesis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan penelitian penjelasan *eksplanatory research* yang menjelaskan tentang bagaimana pengaruh atas suatu fenomena yang terjadi. Penelitian ini akan menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang telah diajukan (Sugiyono, 2010)

Populasi

Penelitian ini akan mencari pengaruh teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada divisi finance accounting PT Astra Otoparts. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan divisi finance accounting dengan jumlah 44 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007) populasi yang dimiliki dari sebagian karakteristik dan berapa jumlah populasi merupakan pengertian dari sampel. Berdasarkan apa yang telah dipelajari dari sampel akan menghasilkan kesimpulan lalu diterapkan pada populasi. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan pada bagian Finance Accounting berjumlah 44 orang.

Hasil

Suatu kuesioner pada penelitian dapat dikatakan sah atau valid dapat diukur melalui Uji validitas. Kuesioner dikatakan valid bila r hitung > r tabel. Pada penelitian ini nilai r tabel pada *degree of freedom* dengan tingkat probabilitas kesalahan 0,05 menggunakan uji dua arah yaitu 0,2973.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel (df=42)	Keterangan
TI1	0,537	0,2973	Valid
TI2	0,660	0,2973	Valid
TI3	0,673	0,2973	Valid
TI4	0,642	0,2973	Valid
TI5	0,755	0,2973	Valid
TI6	0,861	0,2973	Valid
TI7	0,915	0,2973	Valid
TI8	0,825	0,2973	Valid
TI9	0,435	0,2973	Valid
TI10	0,822	0,2973	Valid
TI11	0,752	0,2973	Valid
TI12	0,738	0,2973	Valid
MP1	0,795	0,2973	Valid
MP2	0,767	0,2973	Valid
MP3	0,821	0,2973	Valid
MP4	0,729	0,2973	Valid
MP5	0,781	0,2973	Valid
MP6	0,775	0,2973	Valid
MP7	0,736	0,2973	Valid
MP8	0,685	0,2973	Valid
MP9	0,729	0,2973	Valid
KK1	0,808	0,2973	Valid
KK2	0,762	0,2973	Valid
KK3	0,796	0,2973	Valid
KK4	0,660	0,2973	Valid
KK5	0,750	0,2973	Valid
KK6	0,671	0,2973	Valid
KK7	0,832	0,2973	Valid
KK8	0,829	0,2973	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Indikator Teknologi Informasi, Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa ketiga indikator tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengumpulkan data.

Uji reliabilitas bermaksud untuk mengetahui suatu instrumen itu dapat dipercaya atau tidak. Ketentuannya ialah apabila nilai $\alpha > 0,60$ maka item kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Teknologi Informasi	0,914	0,60	Reliabel
Manajemen Pengetahuan	0,904	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,892	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, dilihat bahwa nilai α dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Analisa Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.867	4.839	.546		2.866	.006
X1	.388	.092			4.221	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Nilai Sig. memiliki nilai $0,00 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang artinya teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi linier sederhana variabel teknologi informasi memiliki nilai sebesar 0,388 dengan nilai konstannya adalah 13,867.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.281	3.36297

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Diketahui bahwa nilai korelasi teknologi informasi terhadap kinerja karyawan ialah 0,546, dengan demikian diketahui kekuatan linier antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat yang cukup kuat dikarenakan terletak pada interval 0,40 – 0,599.

Analisa Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	15.907	5.027	.491	3.165	.003
X2	.463	.127		3.656	0.01

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Nilai Sig. memiliki nilai $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang artinya teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi linier sederhana variabel teknologi informasi memiliki nilai sebesar 0,463 dengan nilai konstannya adalah 15,907.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Rsquare	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.223	3.49568

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Diketahui bahwa nilai korelasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan ialah 0,491, dengan demikian diketahui kekuatan linier antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat yang cukup kuat dikarenakan terletak pada interval 0,40 – 0,599.

Analisis pengaruh antara Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	12.695	5.131	.422	2.474	.018
X1	.300	.153	.155	1.965	.056
X2	.146	.202		.721	.475

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel teknologi informasi memiliki nilai sebesar 0,300, koefisien regresi untuk variabel manajemen pengetahuan memiliki nilai sebesar 0,146 sedangkan untuk nilai konstantanya adalah sebesar 12,695.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted Rsquare	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.273	3.38236

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hubungan antara variabel teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan tingkat keerataan dengan nilai sebesar 0,554. Interval yang berada pada 0,400-0,599 menunjukkan kekuatan hubungan linier pada tingkat yang sedang.

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207.492	2	103.746	9.068	.001 ^b
Residual	469.054	41	11.440		
Total	676.545	43			

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Sesuai dengan kriteria pengujian diatas maka diperoleh hasil nilai dari F hitung yang menunjukkan nilai sebesar 9,068 dan nilai F tabel sebesar 3,23. Hal tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pembahasan

Pertama, Variabel Teknologi Informasi termasuk kategori mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting. Nilai koefisien determinasi pada variabel teknologi informasi yang menggunakan perhitungan SPSS memiliki nilai sebesar 29,8% dan nilai koefisien regresi variabelnya yaitu sebesar 0,388. Hal tersebut menunjukkan apabila teknologi informasi yang disediakan oleh perusahaan semakin baik maka kinerja pada karyawan akan lebih semakin meningkat dikarenakan perangkat keras dan perangkat lunak yang menjadi bagian dari teknologi informasi dapat mempercepat dan memberikan tingkat efisien pada kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah teknologi informasi maka akan membawa pengaruh buruk untuk kinerja karyawan. Hubungan antara variabel teknologi informasi (X1) dan variabel kinerja karyawan memiliki tingkat keeratan dengan nilai sebesar 0,546 dimana hal tersebut menunjukkan hubungan teknologi informasi dan kinerja karyawan kemudian dilihat dari hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,221 memiliki nilai yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,018. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Fajri, 2011), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja pada Karyawan Perusahaan Konsultan Perencanaan di Surakarta. Hal ini juga mendukung teori yang dikemukakan David L. Goetch dalam (Simarmata, 2006:2) yang mendefinisikan teknologi informasi sebagai upaya untuk memperoleh suatu produk dan jasa yang dilakukan oleh manusia dengan memanfaatkan peralatan, proses serta sumber daya. Pada penelitian ini hipotesis 1 yang berbunyi “Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting” diterima.

Kedua, Variabel Manajemen Pengetahuan termasuk kategori yang terbukti memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting. Hal tersebut dikatakan positif dikarenakan koefisien regresi memiliki nilai sebesar 0,463 kemudian dikatakan signifikan dilihat dari hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar 3,656 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel 2,018. Hasil ini sesuai dengan teori (Kosasih & Budiani, 2007) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan melalui prosedur kerja dan personal knowledge yang bersinergi sehingga dapat memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya peran manajemen pengetahuan bagi kinerja karyawan.

Pendapat karyawan pada PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting mengenai Manajemen Pengetahuan sudah berjalan dengan baik. Menurut karyawan, manajemen pengetahuan dapat menunjang kecepatan kerja, meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Pada penelitian ini, nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan pada karyawan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja dan sebaliknya apabila manajemen pengetahuan semakin rendah, kinerja pun akan semakin menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kosasih N. , 2013) sebelumnya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. Pada penelitian ini, hipotesis 2 “Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting” diterima.

Ketiga, penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel teknologi informasi, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda yang memiliki nilai $Y = 12,695 + 0,300X_1 + 0,146X_2$. Variabel Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan pada karyawan apabila semakin meningkat akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien yang memperoleh nilai positif. Hubungan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat keeratan dengan memperoleh nilai sebesar 0,554 dan dilihat dari uji signifikansi yang menunjukkan nilai Fhitung 9,068 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,23. Penelitian ini pada hipotesis 3 yang berbunyi “Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting” diterima.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan tentang pengaruh teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts divisi Finance Accounting sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan jika semakin baik teknologi informasi yang disediakan oleh PT Astra Otoparts akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts divisi Finance Accounting sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan yang dapat mengorganisir pengetahuan yang dimiliki semakin lebih baik maka kinerja karyawan PT Astra Otoparts divisi Finance Accounting tentunya lebih memiliki kualitas kinerja yang baik.

3. Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts divisi *Finance Accounting* sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin maju teknologi informasi yang diberikan dan manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan PT Astra Otoparts divisi *Finance Accounting* akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Hasil dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, sehingga peneliti memberikan beberapa saran untuk PT Astra Otoparts terutama divisi *Finance Accounting* agar dapat mempergunakannya sebagai bahan evaluasi serta dapat digunakan bagi peneliti lainnya. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin berguna bagi perusahaan maupun peneliti lain, adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian variabel teknologi informasi pada karyawan PT Astra Otoparts Divisi *Finance Accounting* untuk memenuhi kebutuhan dalam kinerja karyawan telah berjalan dengan baik dan ada pada kategori kuat. Teknologi Informasi yang dimiliki oleh perusahaan dapat ditingkatkan melalui evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus atau dilakukan secara berjangka untuk meninjau sejauh mana karyawan memahami dan mampu menggunakan pengetahuannya untuk mengelola teknologi yang telah disediakan oleh perusahaan walaupun telah berada pada kategori yang kuat. Evaluasi ini berguna untuk meninjau kualitas kinerja karyawan yang telah ada agar tetap bertahan dan memiliki kinerja yang lebih baik serta evaluasi untuk kemajuan PT Astra Otoparts Divisi *Finance Accounting*.
2. Manajemen Pengetahuan pada setiap karyawan PT Astra Otoparts Divisi *Finance Accounting* tentunya berbeda-beda, baik dilihat dari segi usia maupun pendidikan. Perkembangan teknologi yang diberikan oleh perusahaan akan semakin dikembangkan dengan tujuan untuk mencapai kualitas kinerja yang kedepannya dapat lebih mampu menjadi perusahaan yang lebih bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Penggunaan teknologi informasi tentunya akan mempengaruhi pengetahuan pada setiap karyawan yang ada diperusahaan, untuk meningkatkan skill dan pekerjaan yang dicapai agar diperoleh dengan maksimal sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan atas penggunaan teknologi yang disediakan. Salah satu hal yang penting dalam kinerja karyawan yaitu berbagi pengetahuan karena ketika teknologi informasi di kembangkan maka ada hal yang baru yang harus dipelajari oleh setiap karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan memberikan pengertian seperti briefing untuk meningkatkan rasa saling membantu atau saling menolong sesama karyawan dengan memiliki rasa peduli dan totalitas antar karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah diberikan..
3. PT Astra Otoparts dapat mempergunakan hasil penelitian ini kedepannya untuk sebagai bahan referensi demi kemajuan kinerja pada karyawan terutama pada divisi *Finance Accounting*. Penelitian ini dapat dijadikan penilaian apakah kinerja karyawan sudah memiliki kualitas yang baik terutama dalam penggunaan teknologi informasi serta pemahaman melalui manajemen pengetahuan pada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. In *Perpustakaan Nasional RI*.
- Adzima, F., & Sjahruddin, H. (2019). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/dwc68>

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*
- ALDI, B. (2005). Menjadikan Manajemen Pengetahuan Sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi (JSMO)*, Volume 2(Nomor 1), 58–68.
- Andhini, N. F. (2017).. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Barrimi, M., Aalouane, R., Aarab, C., Hafidi, H., Baybay, H., Soughi, M., Tachfouti, N., Nejjari, C., Mernissi, F. Z., Rammouz, I., & McKenzie, R. B. (2013). *Encephale*, 53(1), 59–65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Citra Kunia putri dan trisna insan Noor, 2011. (2013). *Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani*, 53(9), 1689–1699.
- Fitria. (2013).. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- May, D., & Taylor, P. (2003). Knowledge management with patterns. *Communications of the ACM*, 46(7), 94–99. <https://doi.org/10.1145/792704.792705>
- Natalia Kosasih, & Sri Budiani. (2007). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80–88.
- Primadanti, A. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 12(2), 660–673.
- Putri, K. (2018). Pengertian Teknologi Informasi, Serta Tujuan dan Fungsinya. In <https://Teknologi.Id/Insight/Pengertian-Teknologi-Informasi-Serta-Tujuan-Dan-Fungsinya/> (p. 1). <https://teknologi.id/insight/pengertian-teknologi-informasi-serta-tujuan-dan-fungsinya>
- Rahmadani, S. (2014). *Bab 2 Teknologi Informasi*. 13–68.
- Rahmawati, D. E., Hadi, S. P., Administrasi, D., Fakultas, B., Sosial, I., Universitas, P., Prof, J., Sh, S., Semarang, T., & Pos, K. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI II PT . KOTA JATI FURINDO JEPARA) yang setinggi-tingginya , karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau jawab yang diberikan ke. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Rakhmansyah, A., & Musadieg, M. Al. (2014). (*Studi pada Karyawan PT . PLN Area Madiun*). 14(1), 1–9.
- Rengganis, F. D., & Isgiyarta, J. (2015). TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(2), 1–12.
- Rohman. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka ESI. *Psikologi Perkembangan*, 1995(October 2013), 1–224.
- Suratman, B., & Asmini, L. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan di Kantor Pos Madiun. *Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya*.
- Tim, D. (2009). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Oleh : Tim Dosen Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik*

Universitas Wijaya Putra.

- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 69–85.
- Yudiastra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 81–99.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas. In *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* (Vol. 7, Issue 1, pp. 17–23). <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtjik/article/download/2100/1544>
- Zepiliana, W. E. (2012). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Akademik dan Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Jurusan/Program Studi di Universitas Diponegoro. *Eprints Undip*, 1–11.