

MODEL KINERJA PEGAWAI: ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN

Jumanto

Badan Penghubung Provinsi Lampung, Jakarta, Indonesia

Email: manto_yasya5@gmail.com



Received : 28/10/2023
Revised : 27/03/2024
Published : 13/04/2024

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v4i1.247

Abstrak: Sub Bidang Promosi dan Informasi bertugas melaksanakan sebagian dari tanggung jawab Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta terkait promosi, informasi, dan layanan Anjungan Lampung Taman Mini Indonesia Indah (TMII). Tidak efektifnya penggunaan fasilitas teknologi menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan kurangnya peningkatan kinerja, seperti yang terlihat dari laporan kinerja tahun 2020 selama pandemi COVID-19 di mana target tidak tercapai. Kurangnya efektivitas ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk penggunaan teknologi informasi yang tidak optimal. Data kinerja pegawai dari tahun 2020 hingga 2021 menunjukkan penurunan kinerja di Subsektor Promosi dan Informasi. Untuk mengatasi masalah ini, dilakukan penelitian khusus dengan seluruh 50 pegawai di Sub Bidang Promosi dan Informasi sebagai populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan pendekatan sampel jenuh, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis kuantitatif dilakukan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Pemanfaatan Teknologi Informasi; Manajemen Pengetahuan

Abstract: The Subdivision of Promotion and Information is tasked with executing some of the responsibilities of the Lampung Provincial Liaison Agency in Jakarta concerning promotion, information, and services at the Lampung Pavilion within the Taman Mini Indonesia Indah (TMII) tourist park. Ineffectiveness in the utilization of technological facilities stands as a major factor contributing to the lack of performance improvement, evident from the 2020 performance report during the COVID-19 pandemic where targets were not met. This ineffectiveness stems from various factors, including suboptimal utilization of information technology. Employee performance data from 2020 to 2021 indicates a decline in performance in the Promotion and Information Subsector. To address this issue, a specific study was conducted involving all 50 employees in the Promotion and Information Subdivision as the population. The sampling method employed was saturation sampling, and data were collected through Likert-scale questionnaires. Quantitative analysis was performed using SPSS. The research findings reveal a positive and significant partial influence of information technology utilization and knowledge management on employee.

Keywords: Employee Performance; Information Technology Utilization; Knowledge Management

PENDAHULUAN

Aparatur pemerintah memainkan peran penting dalam lembaga pemerintah, sebagaimana disebutkan dalam "Teori Sistem Umum", Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang mengarahkan organisasi untuk berfungsi secara efektif dan efisien. Tidak peduli seberapa baik institusi dan sistem yang dibangun pemerintah, mereka tetap diimplementasikan oleh sumber daya manusia. Pemerintah telah melakukan banyak perbaikan institusi dan sistem, tetapi kinerjanya, termasuk kualitas layanan, masih belum optimal (Nurmillah, 2021).

Sub Bidang Promosi dan Informasi memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian dari tugas organisasi Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta terkait promosi, informasi, dan layanan Anjungan Lampung Taman Mini Indonesia Indah (TMII). Anjungan Lampung adalah bangunan rumah tradisional di Provinsi Lampung, yang terletak di sebuah taman wisata yang disebut Taman Mini Indonesia Indah (TMII) di Jakarta. Oleh karena itu, untuk mendukung pelaksanaan tugasnya, sangat penting bagi sumber daya manusia untuk memiliki kompetensi khusus yang meliputi pengetahuan (ilmu pengetahuan), keterampilan (keterampilan, teknologi), dan manajemen pengetahuan juga perlu ditingkatkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut data laporan kinerja dari bagian Administrasi Badan Perwakilan Provinsi Lampung pada tahun 2020, target kinerja sebesar 100% turun menjadi rata-rata 70% tercapai karena beberapa faktor termasuk pengalihan anggaran ke sektor kesehatan. Selain faktor-faktor tersebut, faktor yang menjadi masalah utama adalah pemanfaatan teknologi informasi di Badan Perwakilan Provinsi Lampung di Jakarta. Dengan demikian, dalam melaksanakan tugas dari rumah (kerja dari rumah / *work from home*), hasilnya kurang optimal.

Tabel 1. Laporan Realisasi Kinerja 2020 - 2021

No	Indikator Kinerja Sesuai dengan Tugas Utama dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Rencana Strategis Perangkat Daerah (Tahun)		Realisasi Pencapaian (Tahun)	
			2020	2021	2020	2021
1	Persentase peningkatan pendapatan lokal	100	100	100	30	90
2	Persentase Peningkatan Manajemen Keanekaragaman Budaya	100	100	100	70	90
3	Persentase Orang Lampung Terdislokasi yang Menerima Layanan Sosial	100	100	100	85	92
4	Persentase peningkatan siswa Lampung dan kelompok siswa di luar wilayah yang dipelihara	100	100	100	69	98
5	Persentase peningkatan pencapaian kinerja Badan Penghubung	100	100	100	70	98

Sumber: Bagian Administrasi dari Badan Perwakilan

Pada laporan kinerja 2020-2021, indikator kinerja di Sub Bidang Promosi dan Informasi (Peningkatan manajemen keberagaman budaya) adalah 70% pada tahun 2020 dari target 100%. Berdasarkan data ini, untuk mengatasi masalah peningkatan kinerja yang disebabkan oleh faktor-faktor pemanfaatan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan, sangat perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya korelasi positif antara penggunaan teknologi informasi dan kinerja organisasi (Erawati & Winangsit, 2019). Selain itu, penelitian juga menyoroti dampak signifikan kemampuan IT terhadap kinerja Perusahaan (Eryc, 2022). Pemanfaatan teknologi memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai (Niswati et al., 2022). Namun, penelitian lain menyimpulkan bahwa aplikasi teknologi informasi manajerial tidak mempengaruhi kinerja (Sinaga et al., 2020). Beberapa penelitian lain sepakat bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Harmen, 2018; S & Runtuwene, 2018). Pengaruh kolektif dari teknologi informasi, sistem informasi berbasis web, dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai juga diakui dalam literatur (Primawanti & Ali, 2022).

Faktor-faktor di atas dapat menjawab fenomena yang ada di Sub Bidang Promosi dan Informasi Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta, sehingga peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel serupa (kinerja pegawai, pemanfaatan teknologi dan manajemen pengetahuan).

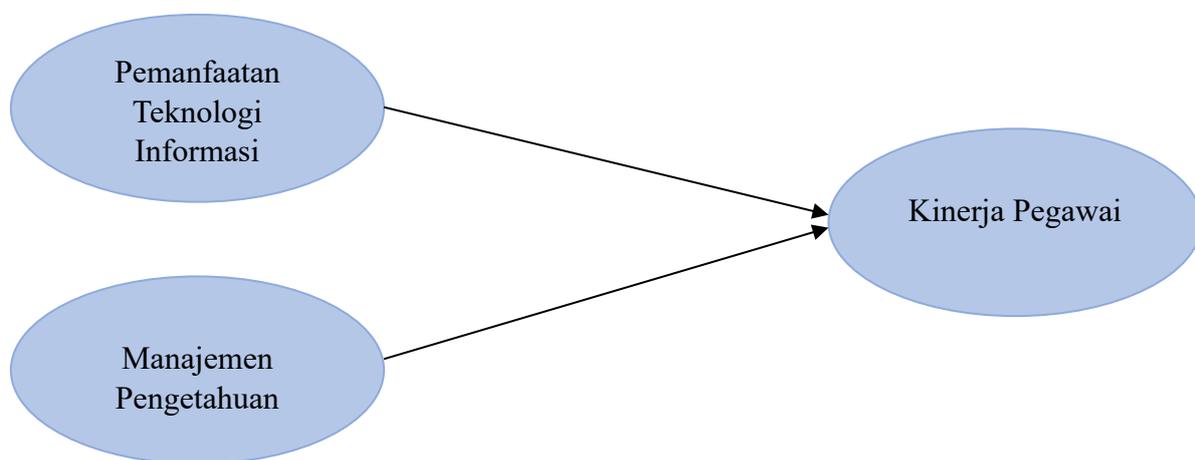
Teknologi informasi mencakup berbagai alat yang dirancang untuk membantu individu dalam melakukan tugas mereka. Ini melampaui teknologi komputer, mencakup fungsi seperti pemrosesan, penyimpanan, dan pengiriman informasi (Maulidina et al., 2021; Triyono & Febriani, 2018). Berfungsi sebagai teknologi yang ditujukan untuk memproses, mendapatkan, mengorganisir, menyimpan, dan memanipulasi data, teknologi informasi penting dalam menghasilkan informasi berkualitas tinggi (Permadi et al., 2020). Dengan menggabungkan elemen teknologi komputer dan telekomunikasi, teknologi informasi berfungsi sebagai sistem komprehensif (Ridzal et al., 2022). Penerapannya dalam sebuah organisasi dipandang sebagai cara untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan efektif teknologi informasi bergantung pada keahlian anggota organisasi dalam menggunakan teknologi secara akurat. Keahlian ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui penggunaan teknologi yang optimal.

Manajemen pengetahuan melibatkan administrasi pengetahuan organisasi dengan tujuan menciptakan nilai dan mencapai keunggulan kompetitif atau kinerja yang superior (Lestariana & Hermawan, 2021; Wijayanti, 2019). Manajemen pengetahuan dapat memberikan pembelajaran kepada perusahaan mulai dari pemimpin, manajer, hingga semua pegawai untuk memperoleh dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki sebagai kumpulan orang dalam satu Perusahaan (Harmen, 2018). Kinerja pegawai akan mencapai hasil maksimal jika didukung oleh pengetahuan yang mereka miliki (Darmawati, 2021; Mantow & Nilasari, 2022; Syarifuddin et al., 2021; Tamsah et al., 2023). Berdasarkan berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah praktik pengelolaan pengetahuan organisasi dengan

tujuan menghasilkan nilai dan membangun keunggulan kompetitif atau mencapai kinerja superior. Manajemen pengetahuan dapat meningkatkan keterampilan kerja dan motivasi dengan cara yang meningkatkan efektivitas individu dan organisasi. Indikator manajemen pengetahuan, yaitu kuantitas kinerja pegawai, kualitas kinerja pegawai, tingkat pengetahuan pegawai tentang pekerjaan, tingkat efisiensi kinerja pegawai, tingkat kemandirian kerja pegawai, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka (Ilmaniar & Djastuti, 2018).

Kinerja, baik dalam organisasi berorientasi keuntungan maupun non-keuntungan, mengacu pada hasil yang dicapai selama periode tertentu (Nellyanti et al., 2021; Perkasa & Affini, 2021). Ini mencerminkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan, program, atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan, objektif, misi, dan visi yang diuraikan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Ajirloo & Hamadan, 2022; Apriani et al., 2021; Febrian et al., 2023; Marisa & Apriani, 2023; Yanti, 2021; Zuliyati & Delima, 2021). Kinerja adalah manifestasi nyata dari perilaku yang sebenarnya yang ditunjukkan oleh individu dalam sebuah organisasi sebagai refleksi dari pekerjaan mereka (Ahmad et al., 2018; Apriani et al., 2021; Kashif & Haim, 2018). Secara ringkas, kinerja adalah hasil dari upaya individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sejalan dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, menuju pencapaian tujuan organisasi secara legal dan etis. Indikator kinerja pegawai, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Apriani et al., 2021).

Sesuai dengan tinjauan teoritis, kerangka konseptual untuk hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah salah satu bentuk penelitian ilmiah yang sistematis terhadap komponen-komponen dan fenomena beserta hubungannya. Beberapa ahli juga mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai proses memperoleh pengetahuan berdasarkan data berupa angka atau numerik. Secara

keseluruhan, penelitian kuantitatif merupakan usaha untuk menghasilkan pengetahuan, mengeksplorasi masalah dengan menggunakan pengalaman empiris, dan melibatkan berbagai teori, desain, hipotesis, serta menentukan subjek penelitian (Mufidah, 2022).

Variabel yang dapat diukur dalam penelitian ini diubah menjadi indikator-indikator variabel dengan menggunakan skala Likert, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk membuat item-item instrumen. Instrumen tersebut dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap instrumen yang menggunakan skala likert memiliki respons skala dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2019).

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Sub Bidang Promosi dan Informasi Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta, yang berjumlah 50 orang.

Sampling jenuh adalah salah satu metode di mana semua anggota populasi yang terlibat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, sampel yang akan diambil adalah seluruh populasi pegawai di Sub Bidang Promosi dan Informasi Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta sejumlah 50 orang.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat statistik yang menggunakan perangkat lunak statistik. Alat analisis data yang dipakai adalah statistik deskriptif, yang bertujuan untuk menjelaskan variabel dalam penelitian ini. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 (*Statistic Package for Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

hasil uji validitas berdasarkan analisis pemanfaatan teknologi informasi, manajemen pengetahuan, dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Validity Test
 Item-Total Statistics**

Variabel	Indikator	Pearson Corelation (R count)	r table	Hasil
Pemanfaatan Teknologi Informasi	Devices	.809	0,2404	Valid
	Financial data management	.648	0,2404	Valid
	Maintenance	.650	0,2404	Valid
	Usability	.737	0,2404	Valid
	Effectiveness	.650	0,2404	Valid
Manajemen Pengetahuan	Quantity of employee performance	.729	0,2404	Valid
	Quality of employee performance	.586	0,2404	Valid
	Employee's level of job knowledge	.836	0,2404	Valid
	Level of efficiency of employee Performance	.848	0,2404	Valid
	Employee's level of work independence	.908	0,2404	Valid

Item-Total Statistics

	Employee commitment to their work	.804	0,2404	Valid
	Quality of Work	.818	0,2404	Valid
Kinerja Pegawai	Quantity of Performance	.830	0,2404	Valid
	Quality of Duty	.785	0,2404	Valid
	Quality of Responsibility	.870	0,2404	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

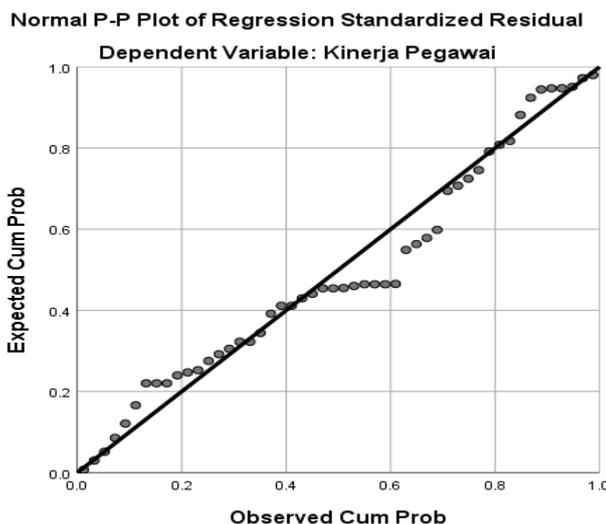
Berdasarkan informasi dari Tabel 2 menunjukkan bahwa dalam uji validitas, koefisien korelasi menunjukkan bahwa "r hitung" yang diperoleh lebih besar daripada "r tabel". Oleh karena itu, uji validitas untuk variabel-variabel, yaitu pemanfaatan teknologi informasi, berbagi pengetahuan, manajemen pengetahuan, dan kinerja pegawai, dianggap valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah data tersebut secara konsisten berfungsi dan dapat dianggap dapat dipercaya untuk perhitungan lebih lanjut. Jika nilai alpha, seperti yang diukur oleh Cronbach's Alpha, lebih besar dari 0,6, maka dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2018). Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Reliability Test
 Reliability Statistics

Variable	Cronbach's Alpha	Hasil
Pemanfaatan Teknologi Informasi	.725	Reliable
Manajemen Pengetahuan	.874	Reliable
Kinerja Pegawai	.843	Reliable

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot (Uji Normalitas)
 Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Keputusan diambil berdasarkan plot probabilitas, di mana model regresi dianggap memiliki distribusi normal jika data yang digunakan untuk menjelaskan data aktual mengikuti

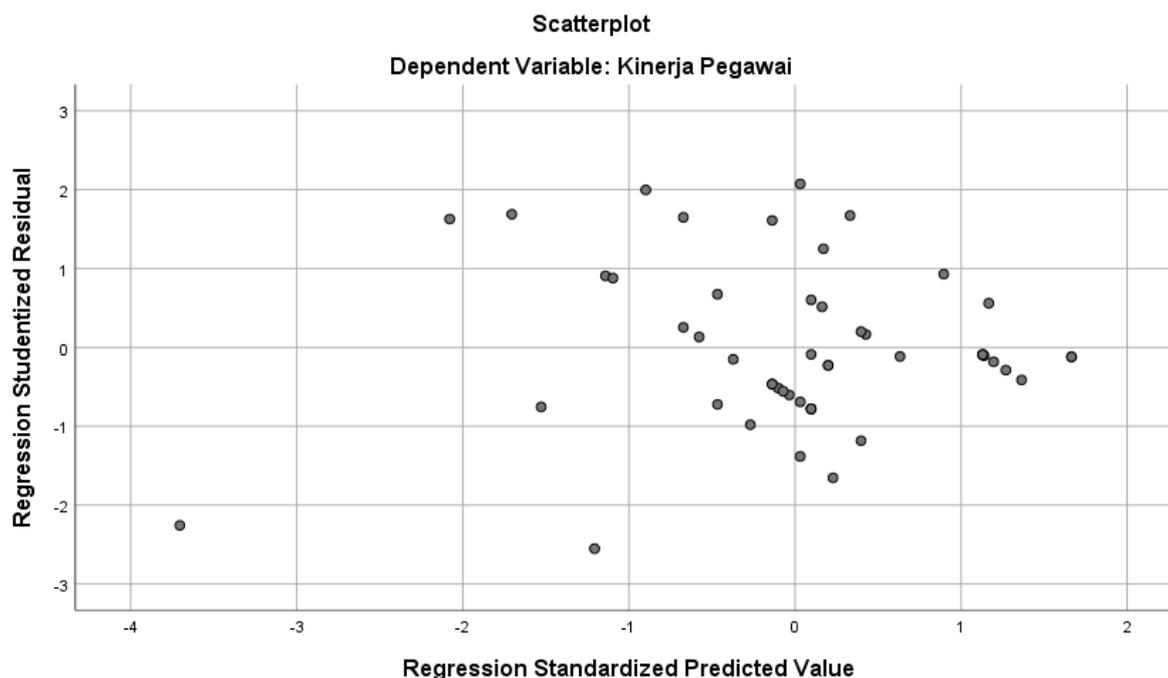
garis diagonal. Menurut asumsi tradisional, data dianggap terdistribusi normal jika plot probabilitas mengikuti garis diagonal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics			Hasil	
	B	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	4.966			
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.455	.644	1.553	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Manajemen Pengetahuan	.128	.644	1.553	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Dari Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi pada semua variabel dalam penelitian ini.



Gambar 3. Grafik Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan Gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa berdasarkan grafik Scatterplot, tidak terbentuk pola tertentu, dan titik-titik tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel.

Tabel 5. Uji Regresi

		Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.966	1.310		3.791	.000
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.455	.077	.635	5.879	.000
	Manajemen Pengetahuan	.128	.057	.244	2.256	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 Uji Regresi, nilai koefisien beta standar untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi adalah 0,635, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini mengimplikasikan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai coefficient beta pada variabel manajemen pengetahuan adalah 0,244, dengan nilai signifikansi sebesar 0,029, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

Pemanfaatan Teknologi Informasi Memiliki Dampak Yang Positif Dan Signifikan Pada Kinerja Pegawai

Pemanfaatan Teknologi Informasi di Anjungan Lampung Taman Mini Indonesia Indah (TMII) menjadi indikator utama yang memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mendukung pandangan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Erawati & Winangsit, 2019; Maulidina et al., 2021; Zuliyati & Delima, 2021). Meskipun begitu, menariknya, terdapat perbedaan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja (Sinaga et al., 2020). Namun, penelitian ini menyoroti bahwa, dalam konteks Anjungan Lampung, pemanfaatan teknologi memang memberikan hasil yang nyata. Dengan demikian, temuan ini dapat menjadi landasan bagi organisasi serupa untuk meningkatkan strategi dalam memanfaatkan teknologi informasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin memengaruhi dampaknya. Oleh karena itu, hasil analisis ini memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan lebih lanjut dalam implementasi teknologi informasi.

Manajemen Pengetahuan Memiliki Dampak Positif Dan Signifikan Pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Manajemen Pengetahuan menunjukkan bahwa indikator tingkat efisiensi kinerja pegawai menjadi faktor yang paling berpengaruh. Ini menyiratkan bahwa pegawai yang

memiliki pengetahuan teknologi yang memadai akan menghasilkan pekerjaan yang lebih efisien, karena pengetahuan teknologi yang luas akan mempermudah penyelesaian tugas. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang dibantu oleh teknologi sudah memadai.

Hasil studi menegaskan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan manajemen pengetahuan memengaruhi kinerja pegawai (Ahmad et al., 2018; Ajirloo & Hamadan, 2022; Kashif & Haim, 2018; Mantow & Nilasari, 2022; Primawanti & Ali, 2022; Syarifuddin et al., 2021). Namun penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan tidak memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja (Gudiño León. et al., 2021; Tamsah et al., 2023).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Anjungan Lampung Taman Mini Indonesia Indah (TMII). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Meskipun terdapat perbedaan dengan beberapa penelitian yang menyatakan sebaliknya, namun dalam konteks Anjungan Lampung, pemanfaatan teknologi memberikan hasil yang nyata. Oleh karena itu, temuan ini dapat menjadi dasar bagi organisasi serupa untuk meningkatkan strategi dalam memanfaatkan teknologi informasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin memengaruhi dampaknya.

Sementara itu, variabel manajemen pengetahuan juga memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Indikator tingkat efisiensi kinerja pegawai menjadi faktor yang paling berpengaruh, menunjukkan bahwa pengetahuan teknologi yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Namun, hasil ini juga menegaskan bahwa komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang dibantu oleh teknologi sudah cukup memadai. Meskipun penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memengaruhi kinerja pegawai, namun terdapat juga penelitian yang menunjukkan sebaliknya.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperdalam kajian mengenai dampak manajemen pengetahuan pada kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor moderasi yang mungkin memengaruhi hubungan antara keduanya. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat menggali faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan manajemen pengetahuan dalam konteks organisasi yang berbeda. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana teknologi informasi dan manajemen pengetahuan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J., Malik, M. I., & Anwar, A. (2018). Knowledge Management and Employee's Performance in Telecommunication Industry. *FWU Journal of Social Sciences*, 12(2), 135–146.
- Ajirloo, M. B., & Hamadan, I. G. (2022). Investigating the Effect of Knowledge Management

- on the Performance and loyalty of Employees with the Moderating Role of Innovation (Case Study: Employees of Tabriz Petrochemical Company). *Scientific Journal Of Organizational Knowledge Management*, 5, 75–109.
- Apriani, A., Widayati, C. C., Magito, & Shafwan. (2021). The Effect Of Organizational Climate And Servant Leadership On Job Satisfaction And Their Impacts On Employees' Performance In The Midst Of Covid-19 Pandemic. *Journal of Management and Business Innovations*, 3(2), 1–10.
- Darmawati, H. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Pegawai *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–41. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.38>
- Erawati, T., & Winangsit, W. (2019). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi (studi empiris satuan kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1(1), 93–102. <https://doi.org/10.24964/japd.v1i1.803>
- Eryc. (2022). Pengaruh Dampak Digitalisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 1693–1704.
- Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Apriani, A. (2023). Human Resources BSI Employee's Performance in Jakarta Barat: Training and Development with Leadership as a Moderating Variable Post-Covid-19. *KnE Social Sciences*, 167–176.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete SPSS 25. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Gudiño León., A. R., Acuña López., R. J., & Terán Torres., V. G. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Skil Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa*. 6.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>
- Ilmaniar, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening Di PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Diponegoro Journal of Management*, 7(3), 1–15.
- Kashif, A., & Haim, H. (2018). Effect Of Knowledge Management Activities And Dynamic Capabilities On Employee Performance In The Banking Sector: Empirical Evidence From Pakistan. *Studies in Business and Economics*, 13(2). <https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0019>
- Lestariana, F. F., & Hermawan, S. (2021). Analysis of the Influence of the Use of Information Technology and Knowledge Management on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable (Studies in the Regional Government of Sidoarjo Regency). *Proceedings of The ICECRS*.
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51–66. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.834>
- Marisa, S. C., & Apriani, A. (2023). Determinants of Employee Performance at Matahari Department Store Arion Mall Based on Loyalty and Demographics. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 501–512. <https://doi.org/https://doi.org/10.55583/invest.v4i2.586>

- Maulidina, A., Hidayah, Z., & Maharani, A. (2021). Examining the Link Between Information Technology Utilization, Work-Family Conflict, Commitment and Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(2), 192–202. <https://doi.org/10.33830/jom.v17i2.1792.2021>
- Nellyanti, Gunawan, Aziz, M., Ratnawaty, Yusriadi, Adriansyah, T. M., & Kuswarini, P. (2021). The Influence of Leadership Style on Knowledge Transfer and Organizational Culture for Employee Performance Improvement. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Niswati, Rimawan, M., & Irawan, I. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kab. Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, 3(1).
- Nurmillah. (2021). *Urgensi Perubahan Mind Set SDM Pemerintah*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/Artikel/Baca/13903/Urgensi-Perubahan-Mind-Set-SDM-Pemerintah.html>. djkn.kemenkeu.go.id
- Perkasa, D. H., & Affini, D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemasaran Perusahaan Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Esa Unggul (JAME)*, 9(1), 61–75.
- Permadi, A. S., Purtina, A., & Jailani, M. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Belajar. *Tunas: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(1), 16–21. <https://doi.org/10.33084/tunas.v6i1.2071>
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Ridzal, N. A., Sujana, I. W., & Malik, E. (2022). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Owner*, 6(3), 2944–2954. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.882>
- S, M. A., & Runtuwene, R. F. (2018). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado*. 1–10.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 412–443. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syarifuddin, Pradana, M., Fakhri, M., Putra, A. D. P., & Arwiyah, M. Y. (2021). The Effect of Knowledge Management, Skill and Attitude on Employee Performance at Telkom Education Foundation. *Webology*, 18(2). <https://doi.org/DOI:10.14704/WEB/V18I2/WEB18377>
- Tamsah, H., Nurung, J., Nasriani, & Yusriadi. (2023). Talent And Knowledge Management On Employee Performance In Public Organization. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1557>
- Triyono, T., & Febriani, R. D. (2018). Pentingnya Pemanfaatan Teknologi Informasi Oleh Guru Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Wahana Konseling*, 1(2), 74. <https://doi.org/10.31851/juang.v1i2.2092>
- Wijayanti, T. C. (2019). The Effect Of “Knowledge Management” Training To Improve

- Employee Performance In Pt Semen Indonesia (Persero) Tbk. *The International Journal of Organizational Innovation*, 12(2).
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 27–33.
- Zuliyati, Z., & Delima, Z. M. (2021). The Impact of Accounting Information Technology on Employee Performance at MSMEs in Jepara District. *AICoLiN: Academic International Conference on Literacy and Novelty*.