

Pengaruh Knowledge Sharing dan Information Technology Terhadap Employee Performance di Sekretariat DPRD Pontianak

Dedy Situmorang^a, Ahmad Shalahuddin^{a,b}

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email: b2041212022@student.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian survei, dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda, dengan software SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel berbagi pengetahuan terhadap variabel kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel teknologi informasi terhadap variabel kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sebagai satu-satunya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah Kota Pontianak yang memiliki fungsi pelayanan langsung kepada Pimpinan dan Anggota DPRD, kinerja pegawai Sekretariat DPRD Pontianak dituntut secara maksimal, demi tercapainya sinergitas yang baik antara pihak legislatif dan pihak eksekutif. Berbagai latar pendidikan pegawai serta jabatan fungsional yang berada di Sekretariat DPRD Pontianak, tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi kepala OPD dalam hal ini Sekretaris DPRD di dalam pencapaian sasaran strategis OPD, yaitu meningkatnya kualitas layanan kepada pimpinan dan anggota DPRD. Sasaran strategis OPD tersebut memiliki indikator berupa nilai indeks kepuasan pimpinan dan anggota DPRD, dengan alat ukur yaitu survei kepuasan masyarakat.

Sekretariat DPRD Pontianak tidak hanya sebatas melakukan pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD, namun juga kepada OPD lain sebagai mitra DPRD dan masyarakat pada umumnya. Sehingga di tahun 2022, di dalam pelaksanaan survei kepuasan masyarakat juga melibatkan OPD lain sebagai mitra DPRD maupun masyarakat sebagai responden, yang menerima pelayanan dari pihak Sekretariat DPRD Pontianak.

Terdapat fenomena berupa turun naiknya hasil survei kepuasan masyarakat di Sekretariat DPRD Pontianak. Tentunya ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan turun naiknya hasil survei kepuasan pelayanan ini, salah satunya adalah faktor kinerja pegawai dari pihak Sekretariat DPRD.

Kinerja pegawai masih menjadi perhatian bagi setiap organisasi, yaitu bagaimana untuk tercapai kinerja yang maksimal di dalam organisasi tersebut. Sejalan yang diungkapkan oleh Mariamin dan Santoso (2020), yaitu kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja tinggi mengandung arti terjadinya kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam organisasi.

Meskipun kinerja karyawan tergantung pada berbagai variabel dalam organisasi, di era informasi ini juga dipengaruhi oleh penggunaan pengetahuan

yang efektif dan efisien berbagai sektor, menurut Yasin Aksoy.et.al., (2016). Agar organisasi menjadi kompetitif dan berhasil, diharapkan para karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka dengan rekan kerja, menurut Khalid et al., (2018). Juga, berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kohansal et at., (2013).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat berdampak pada pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berbasis knowledge untuk menunjang aktivitas dalam organisasi. Adanya perkembangan teknologi informasi harus diikuti dengan penguasaan teknologi informasi sehingga dapat memberikan manfaat bagi organisasi, menurut Noerchoidah, (2021). Perjalanan suatu organisasi di dalam menciptakan nilai yang bermanfaat, di era perkembangan teknologi saat ini memiliki tantangan tersendiri. Mengadopsi perkembangan teknologi yang didukung kualitas sumber daya yang mumpuni, diharapkan menjadi pendorong peningkatan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Bagaimana perkembangan teknologi, dalam hal ini teknologi informasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad Syarif Hidayatuloh,dkk (2022). Namun berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Setiarini Damanik (2017), menyebutkan bahwa secara parsial teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mencoba untuk menganalisis variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak akan lepas dari pengetahuan yang dimiliki melalui kegiatan berbagi pengetahuan (Lin et.al., 2020), untuk menunjang pencapaian target kinerja. Selain pengetahuan, tentunya ada faktor penunjang lain berupa teknologi informasi (Sulistyawati dan Bahrni 2021).

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh teknologi informasi dan perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Pontianak.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi Pelealu (2022). Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Novita.,dkk (2022), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kinerja yang dapat diperoleh seseorang atau organisasi manusia dalam suatu perusahaan dalam arti baik dan besar sesuai dengan wewenang, tanggung jawab masing-masing, sehingga seseorang dapat berusaha untuk mencapai impian perusahaan yang bersangkutan. Kinerja manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Kartiko, 2020). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2016).

Terkait dengan hasil yang ingin dicapai, kinerja berarti prestasi (accomplishment) yang mengacu pada hasil atau dampak (Nusannas dkk., 2020). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja karyawan atas tugas yang telah dilaksanakan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan

wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Hidayatuloh, 2022)

Teknologi Informasi

Di era revolusi industri, pengumpulan dan analisis informasi memungkinkan pengambilan keputusan yang berbasis data di semua dimensi bidang sumber daya manusia. (Stachová et al., 2022). Teknologi informasi pada umumnya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan teknologi apapun untuk membantu manusia dalam mempermudah menjalankan kehidupannya termasuk disini adalah mengubah, membuat, menyimpan, mengkomunikasikan dan/atau menyebarkan berbagai jenis informasi (Feoh, G dkk, 2020). Teknologi digunakan dalam menciptakan, memelihara, dan membuat informasi dapat diakses. Dengan kata lain, IT menggabungkan orang dengan sumber daya komputasi, perangkat lunak, data, dan jaringan komputer (Fox, 2013). Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari bagian pengirim ke penerima sehingga pengiriman informasi tersebut akan lebih cepat, lebih luas penyebarannya, dan lebih lama penyimpanannya (Saufik, 2021). Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses (penggunaan sebagai alat bantu), manipulasi, dan pengelolaan informasi. Sumber informasi adalah data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan kesatuan yang nyata (Lubis dan Syafii, 2018). Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Rianto dan Dozan, 2020, bahwa teknologi informasi adalah segala hal yang berkaitan dengan proses manipulasi dan pemrosesan informasi. Menurut La Jejen, 2021, menyebutkan bahwa pengaplikasian teknologi informasi dapat memudahkan masalah organisasi dalam suatu perusahaan, seperti penggudangan, analisa, dan distribusi dan penyajian informasi. Penilaian kerja dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang diperoleh suatu perusahaan, apakah tugas dikerjakan dengan baik atau mengalami kegagalan. Berdasarkan proses yang dilakukan, menurut Hidayatuloh, 2022 teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi dan berfungsi dalam memproses, menyimpan, serta mengembangkan data untuk menjadi informasi yang berkualitas dan tersampaikan secara luas, cepat, dan tepat.

Berbagi Pengetahuan

Perubahan dan tantangan yang begitu cepat di berbagai bidang menjadikan minat untuk berbagi ilmu pengetahuan merupakan kebutuhan yang mendesak bagi semua lembaga (Masa'd, 2020). Berbagi pengetahuan adalah proses di mana individu bertukar pengetahuan mereka (implisit dan eksplisit) dan mereka menciptakan pengetahuan baru bersama-sama. Pengetahuan adalah tidak terbatas; sumber yang tidak pernah gagal dan berharga bagi organisasi yang menyebabkan untuk bertahan dalam lingkungan yang kompetitif dan dapat digunakan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Javadi et. Al., 2012). Dalam konteks kerjasama pada suatu tim, berbagi pengetahuan memiliki peranan yang cukup penting di dalamnya (Vandavasi et al., 2019). Sedangkan menurut Baskoro (2020) menyebutkan bahwa berbagi pengetahuan sangat penting dimiliki di dalam suatu organisasi yang memiliki. Konsep berbagi pengetahuan secara luas dibahas dalam literatur manajemen. Berbagi pengetahuan dipandang sebagai perilaku (proses atau operasi) di mana individu saling bertukar pengetahuan (informasi, keterampilan, dan keahlian). Konsep berbagi pengetahuan ini dibagi ke dalam 2 proses utama, yaitu knowledge donating dan knowledge colleting (Hoff dan De Rider, 2004). Dalam sebuah organisasi, perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan antar

pegawai, yang di dalamnya melibatkan pengetahuan implisit atau eksplisit, bertujuan penciptaan pengetahuan baru, mengembangkan pengetahuan organisasi dan membawa manfaat bagi organisasi (Kim dan Park, 2017). Berbagai cara dilakukan dalam penerapan perilaku berbagi pengetahuan, informal dan formal, kemudian hasil dari perilaku berbagi pengetahuan ini bisa menjadi output yang bermanfaat terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Nurrachman et. al., 2019).

Hubungan Antara Berbagi Pengetahuan dan Kinerja Pegawai

Perilaku berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam suatu organisasi, yang didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. (Kusumiarsono, 2022 ; Aristana dan Dewi, 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nadilla, 2020, bahwa kegiatan berbagi pengetahuan yang terjadi di perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya. Namun ada hal menarik dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Saragih, 2017 ; Sihombing, 2020; Benita, 2020). Sehingga berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, peneliti dalam kesempatan ini melakukan penelitian dengan variabel yang sama dan membangun hipotesis seperti di bawah ini

Hipotesis 1: Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hubungan Antara Teknologi Informasi dan Kinerja Pegawai

Teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam suatu organisasi, yang didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. (Fatonah dkk., 2022 ; Nuskiya, 2018). Namun ada hal menarik dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Damanik, 2017 ; Aminah dkk., 2021). Sehingga berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, peneliti dalam kesempatan ini melakukan penelitian dengan variabel yang sama dan membangun hipotesis seperti di bawah ini

Hipotesis 2: Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei dan penelitian asosiatif berupa penelitian kausal dengan metode regresi linier berganda. Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai Y, kemudian dengan dua buah variabel independen, yaitu variabel Berbagi Pengetahuan (X₁) dan variabel teknologi informasi (X₂).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Pontianak berjumlah 35 pegawai, dengan sampel sejumlah 35 pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, menurut Garaika dan Darmanah (2019).

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS 25.0, dengan persamaan regresi:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

di mana :

β_1, β_2 = Koefisien konstanta

X_1 = Berbagi Pegawai

X_2 = Teknologi Informasi

Y = Kinerja Pegawai

e = Error term atau Residu

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan valid untuk mencari peramalan, maka sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, maka digunakan uji validitas. Adapun uji validitas dari semua variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pertanyaan Kuisisioner Penelitian

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Standar	Ket	
Berbagi Pengetahuan (X_1)	Pertanyaan 1	0.730	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 2	0.755	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 3	0.769	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 4	0.745	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 5	0.744	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 6	0.717	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 7	0.745	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 8	0.756	0.3338	Valid	
Teknologi Informasi (X_2)	Pertanyaan 9	0.767	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 10	0.756	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 11	0.750	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 12	0.781	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 13	0.794	0.3338	Valid	
	Pertanyaan 14	0.759	0.3338	Valid	
	Kinerja Pegawai Y	Pertanyaan 15	0.752	0.3338	Valid
		Pertanyaan 16	0.778	0.3338	Valid
Pertanyaan 17		0.701	0.3338	Valid	
Pertanyaan 18		0.728	0.3338	Valid	
Pertanyaan 19		0.768	0.3338	Valid	
Pertanyaan 20		0.778	0.3338	Valid	

Sumber : Data primer olahan SPSS 25

Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dan kedua. Bila koefisien Alpha Cronbach's $> 0,6$ maka instrument tersebut dikatakan reliable. Dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS, diperoleh hasil pengujian reliabilitas berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Pertanyaan	Kuisisioner Alpha Cronbach's	Keterangan
Berbagi Pengetahuan (X_1)	0.885	Reliabel
Teknologi Informasi (X_2)	0.861	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.845	Reliabel

Sumber : Data primer olahan SPSS 25.0

Berdasarkan uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha Cronbach > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan uji one-sample Kolmogrov-Smirnov. Korelasi antara Berbagi pengetahuan (X_1), Teknologi informasi (X_2), dan Kinerja pegawai (Y) dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi secara keseluruhan sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Tabel 3. Output Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56742392
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.067
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data spss 25.0

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi jika signifikansinya pada Deviation from linearity-nya lebih besar dari 0,05. Dari uji linieritas yang dilakukan, signifikansi deviation from linearity kedua persamaan melewati standar signifikansi 0,05 yang ditetapkan pada teori di atas. Hal tersebut berarti terjadi hubungan yang linear antara variabel bebas X_1 (berbagi pengetahuan), X_2 (teknologi informasi) dengan variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Tabel 4. Output Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	68.865	25	2.755	1.690	.208
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
	Deviation from Linearity	68.865	24	2.869	1.761	.190	
	Within Groups		14.667	9	1.630		
	Total		83.532	34			

Sumber : data spss 25.0

Dari analisis multikolinieritas diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada semua variabel independen lebih kecil dari 10, yaitu variabel Berbagi pengetahuan (X_1) dan Teknologi informasi (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1.155. Selain itu nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen > 0.10, yaitu sebesar 0.866. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga regresi sah untuk digunakan.

Tabel 5. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.297	4.027		1.812	.079		
	Berbagi_pengetahuan	.007	.100	.009	.065	.948	.866	1.155
	Teknologi_informasi	.705	.130	.715	5.406	.000	.866	1.155

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber : data spss 25.0

Dalam penelitian ini uji heterokedstisitas dilakukan melalui uji Glesjer. Jika pada nilai sig terdapat hasil > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pada hasil perhitungan diperoleh hasil sig untuk variabel berbagi pengetahuan sebesar 0.475 > 0.05 dan variabel teknologi informasi sebesar 0.976 > 0.05

Tabel 6. Output Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.775	.233		7.614	.000
	Berbagi_pengetahuan	.044	.061	.133	.723	.475
	Teknologi_informasi	-.003	.084	-.006	-.030	.976

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : data spss 25.0

Analisis Regresi

Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian persamaan regresi dan hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda yang dihitung dengan Program SPSS 25.0 for Windows. Pada Tabel 7, output analisis regresi tabel Coefficients, terdapat sub bagian yang menunjukkan besarnya beta (kolom Unstandardized Coefficients b) untuk masing-masing variabel independen yang akan digunakan untuk membuat persamaan garis regresi yang dihasilkan analisis tersebut.

Tabel 7. Output Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	T	Sig
Constant		1.812	0.079
Berbagi Pengetahuan	0.007	0.065	0.948
Teknologi Informasi	0.705	5.406	0.000

Sumber : Data primer olahan SPSS 25.0

Persamaan garis regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,007X_1 + 0,705X_2$$

Persamaan regresi yang terbentuk dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi X_1 (berbagi pengetahuan) sebesar 0,007 dan nilai Sig 0.948 > 0.05, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Berbagi pengetahuan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) ,

2. Nilai koefisien regresi X_2 (teknologi informasi) sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti semakin tinggi teknologi informasi (X_2) akan menyebabkan semakin baiknya kinerja pegawai (Y).

1.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi merupakan analisis untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Output Model Summary dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.0

Tabel 8. Output Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.485	1.616

Sumber : data spss 25.0

Tabel 8 digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen/bebas berbagi pengetahuan (X_1), teknologi informasi (X_2) terhadap variabel dependen/terikat kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah sebesar 0.485 atau 48,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen, yaitu berbagi pengetahuan dan teknologi informasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 48,5%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 48,5% variasi dependen, sedangkan sisanya yaitu 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan regresi dan tabel output uji t (tabel 9), pengaruh variabel berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

T hitung	T Tabel	Sig
0.065	2.03693	0.948

Sumber : Data primer olahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 9 dapat diambil kesimpulan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi $0,948 > 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan menerima H_0 dan menolak H_1 , hal ini berarti berdasarkan penelitian tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Berbagi pengetahuan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan regresi dan tabel output uji t (tabel 10), pengaruh variabel berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

T hitung	T Tabel	Sig
5.406	2.03693	0.000

Sumber : Data primer olahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 10 dapat diambil kesimpulan nilai t hitung lebih besar dari t tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , hal ini berarti berdasarkan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Teknologi informasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pembuktian hipotesis menggunakan uji t, setiap variabel independen yang meliputi perilaku berbagi pengetahuan dan teknologi informasi apakah memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Pontianak. Berdasarkan hasil uji t, diketahui variabel perilaku berbagi pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel perilaku berbagi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perilaku berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada kinerja Sekretariat DPRD Pontianak. Pegawai pada Sekretariat DPRD Pontianak belum melihat pengetahuan itu sebagai suatu yang dihargai dan diakui sehingga hal ini tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini akan menjadi perhatian untuk ke depannya bagi organisasi Sekretariat DPRD Pontianak, untuk bisa menjadikan berbagi pengetahuan ini sebagai budaya yang positif agar ke depannya bisa semakin meningkatkan capaian kinerja di dalam organisasi.

Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Sekretariat DPRD Pontianak dapat memberikan perhatian khusus terhadap sarana teknologi informasi yang ada, untuk dapat lebih ditingkatkan agar dapat semakin menunjang kinerja pegawai.

REFERENSI

- Marimin, A. & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(03), 703-708.
- Aksoy, Y., Ayranci, E. & Gozukara, E. (2016). A Research on the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance: The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level. *European Scientific Journal*, 12(04), 335-352.
- Khalid, M., Bashir, S., Khan, A.K. & Abbas, N. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors. An Islamic work ethics perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(06), 794-806.
- Kohansal, M.A., Alimoradi, Z. & Bohloul, S.M. (2013). The impact of knowledge-sharing mechanisms on employee performance. *Int. J. Business Performance Management*, 14(03), 293-306.
- Noerchoidah., Harjanti, D. & Suprpto, W. (2021). Knowledge sharing dan job performance : peran mediasi innovative work behavior. *Jurnal EKBIS, Analisis, Prediksi dan Informasi*, 22(02), 135-159.

- Hidayatuloh, M.S., Sudarwati. & Pawenang, S. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan promosi jabatan. *Jurnal Manajemen JEBM*, 14(01), 103-110.
- Damanik, E.S. (2017). Pengaruh sistem akuntansi keuangan, teknologi informasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (skpd) di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo. *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business*, 01(01), 223-234.
- Lin, C.-P., Huang, H.-T. & Huang, T.Y. (2022). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. *Personnel Review*, 49(09), 1879–1896.
- Sulistiyawati, U.S. & Bahruni. (2021). The Role of Information Technology on Employee Performance in Universities at New Normal Life Order After Covid-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, 05(02), 185-192.
- Pelealu, D.R. (2022). The effect of knowledge management system and knowledge sharing on employee performance and loyalty. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 05(01), 371-389.
- Novita, D., Kusmaningtyas, A. & Nugroho, R. (2022). Employee Performance Factors in The Indonesian Public Sector Social Service. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 15(01), 799–810.
- Kartiko, A. & Sirojuddin, A. (2020). Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT. Karya Mandiri Gresik. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 03(01), 85-95.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Pertama*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nusannas, I.S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Disman., Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). The Effect of Self Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *Enrichment: Journal of Management*, 11(01), 63-67.
- Stachová, K., Stacho, Z., Cagáňová, D., & Stareček, A. (2020). Use of Digital Technologies for Intensifying Knowledge Sharing. *Applied Science*, 10(12), 1-14.
- Feoh, G., dkk. (2022). *Information Technology: Konsep dan Implementasinya*: CV. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Fox, R. (2013). *Information Technology: An Introduction for Today's Digital World*: CRC. Press Taylor & Francis Group, Boca Raton.
- Saufik-I,S. (2021). *Pengantar Teknologi Informasi, Konsep, Teori dan Praktek*: Yayasan Prima Agus Teknik, Semarang.
- Lubis, I., & Safii. M. (2018). *Smart Ekonomi Kota Tangerang Selatan: Cetakan Pertama*. PT. Karya Abadi Mitra Indo, Tangerang Selatan.
- Rianto, B., & Dozan. W. (2020). *Dasar-Dasar Pengantar Teknologi Informasi: Cetakan Pertama* .CV. Multimedia Edukasi, Malang.
- Jejen, L. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Journals of Economics and Business Mulawarman (JEBM)*, 23(01), 1-11.

- Masa'd, F.M. (2020). The effect of knowledge sharing on job performance in Jordanian public universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology*, 17(03), 1-17.
- Javadi, M.H.M. (2012). Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 02(01), 210-221.
- Vandavasi, R.K.K., McConville, D.C., Uen, J.F., & Yepuru, P. (2019). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower*, 41(08), 1221-1233.
- Baskoro, B.D. (2022). The nexus of transactional leadership, knowledge sharing behavior and organizational creativity: empirical evidence from construction workers in Jakarta. *Journal of Work-Applied Management*, 14(01), 145-162.
- Van Den Hooff, B. & De Ridder, J.A. (2004). Knowledge sharing in context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing. *Emerald Group Publishing Limited*, 08(06), 117-130.
- Kim, W. & Jiwon, P. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. <https://www.mdpi.com/journal/sustainability>, 09(02), 01-16.
- Nurrachman, Q., Hermanto, B. & Chan, A. (2019). The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 07(06), 155-163.
- Kusumiarsono, N., Brahmasari, I, A. & Ardiana, I.D.K.R. (2022). Analysis of the effect knowledge sharing, teamwork on employee engagement and employee performance in baristand industri Surabaya the ministry of industry's work unit. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 01(07), 779-791.
- 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 (JENIUS)*, 05(02), 250-263.
- Nadilla, P.A. (2020). The effect of knowledge sharing toward employee performance with teamwork as the moderator at PT Telkom Indonesia division of regional II Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(01), 01-12.
- Saragih, S.T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologi informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasan industri Bip. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 09(01), 1186-1197.
- Sihombing, A.R. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Quality Work Of Life Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Driver PT. Gojek Bandung). (Skripsi Program Studi Manajemen STIE STAN-Indonesia Mandiri. Diakses dari <http://epub.imandiri.id/>
- Benita, N. (2020). Analisa pengaruh budaya organisasi dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mataram. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 19(02), 290-317.

- Fatonah, F., Widayat, T.A. & Anggiani, S. (2022). The Impact Of Work Culture, Competence, And Information Technology Support On Employee Performance In The Covid-19 Era. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 03(04), 2815-2823.
- Nuskiya, A.F. (2018). The Effect of Information Technology on Employees' Performance in the Banking Industry in Sri Lanka. Empirical Study Based on the Banks in Ampara District. *European Journal of Business and Management*, 10(16), 47-52.
- Aminah., Herawati, J. & Septyarini, E. (2021). Pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 08(02), 290–305.
- Aminah., Herawati, J. & Septyarini, E. (2021). Pengaruh pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 08(02), 290–305.
- Garaika & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*: CV. Hira Tech, Lampung Selatan.