



# Pengaruh Teknologi Informasi, Explicit Knowledge, Tacit Knowledge Terhadap Kinerja Karyawan

Febri Romadhan<sup>1</sup>, Romauli Nainggolan<sup>2</sup>, Metta Padmalia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Manajemen, Universitas Ciputra, Surabaya, Indonesia

Email: [fromadhan@magister.ciputra.ac.id](mailto:fromadhan@magister.ciputra.ac.id)

(\* : coresponding author)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki dampak dari Teknologi Informasi, *explicit knowledge* dan *tacit knowledge*, terhadap kinerja karyawan di Citraland Gama City Medan. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi kinerja karyawan di CitraLand Gama City Medan. Sampel diambil dengan acak, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian. Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda. Penunjang data berupa kuesioner menggunakan skala likert 5 poin (dimana 5 mencerminkan tingkat persetujuan tertinggi dan 1 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan tertinggi) digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti mencakup teknologi informasi, *explicit knowledge*, *tacit knowledge*, kinerja karyawan. Data primer didapatkan dari responden melalui kuesioner. Data yang dikumpulkan melibatkan kuesioner tertutup di mana jawaban yang disediakan oleh peneliti di pilih oleh responden, dengan jumlah responden 50 karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui Microsoft form.

**Kata Kunci:** Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan, Pengetahuan Eksplisit, Pengetahuan Tacit

## Abstract

*The aim of this study is to investigate the impact of Information Technology, explicit knowledge and tacit knowledge, on employee performance in Citraland Gama City Field. The study uses a quantitative approach to evaluate employee performances in CitraLand Gama city Field. Samples are taken randomly, and data is collected using research instruments. Data is analyzed quantitatively using a double linear regression method. The data support is a questionnaire using a 5-point likert scale (where 5 refers to the highest level of agreement and 1 indicates the higher level of disagreement) used in this study. The variables studied include information technology, explicit knowledge, tacit knowledge and employee performance. Primary data is obtained from respondents through questionnaires. Data collected involves a closed questionnaire in which the answers provided by researchers are selected by respondents, with a total of respondents 50 employees. The dissemination of the questionnaire is done online via the Microsoft form.*

**Keywords:** Information Technology, Employee Performance, Explicit Knowledge, Tacit Knowledge

## 1. PENDAHULUAN

Teknologi informasi yang berkembang dalam era Industri 4.0 mampu mengubah cara orang-orang berinteraksi dan beraktivitas [1]. Di tengah transisi ini, peran teknologi informasi, sistem informasi, dan manajemen pengetahuan menjadi semakin krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam dunia bisnis yang terus berkembang.

Organisasi modern tidak dapat menghindari dari perubahan yang dibawa oleh teknologi informasi seperti *internet*, *Cloud Storage*, *big data*, dan *Internet of Things (IoT)* [2]. Namun, dampak sebenarnya dari penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan masih belum sepenuhnya dipahami. Maka dari itu, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di tengah perubahan teknologi perlu untuk dipahami.

Dalam konteks manajemen, penggunaan teknologi informasi diakui sebagai salah satu metode yang dapat mengelola pengetahuan untuk meningkatkan kinerja individu di dalam organisasi [3]. Meskipun kemajuan teknologi telah memberikan kemudahan akses informasi, belum terlalu jelas bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas, sementara lainnya menyoroti kemungkinan perubahan cara kerja yang diperlukan [4].

Menurut Mukhamad Taufik Setiawan 2019, Ilmu pengetahuan yang terus berkembang dan teknologi di era global saat ini telah mengubah pemikiran tentang bagaimana sumber daya manusia dapat mendorong perusahaan agar lebih cerdas dan inovatif. Kesadaran akan pentingnya aset pengetahuan semakin meningkat. Aset ini bahkan dapat menjadi yang terpenting di dalam perusahaan dibandingkan dengan aset lainnya. Namun, sering kali hanya sejumlah individu yang memiliki pengetahuan tersebut. Karena kurangnya referensi atau data yang memadai, pengetahuan sering tidak terarsip dengan baik, menyebabkan karyawan lain menjadi ketergantungan pada individu tersebut karena kurangnya referensi



atau data yang memadai. Dalam meningkatkan kinerja individu atau perusahaan, pemahaman tentang bagaimana pengetahuan diciptakan, diolah, dan digunakan bersama-sama telah memunculkan bidang studi yang dikenal sebagai manajemen pengetahuan.

Menurut Mukhamad Taufik Setiawan 2019, Manajemen Pengetahuan telah lama menjadi praktik umum di banyak perusahaan. Ini telah berkembang menjadi sebuah disiplin ilmu yang terintegrasi dalam kurikulum perguruan tinggi dan telah menjadi subjek penelitian yang sering dipublikasikan di jurnal akademik dan profesional. Manajemen Pengetahuan mencakup serangkaian praktik yang dipergunakan organisasi untuk identifikasi, penciptaan, representasikan, dan distribusikan pengetahuan agar dapat digunakan kembali, serta untuk meningkatkan pembelajaran dan kesadaran.

Manajemen Pengetahuan di perusahaan sangat penting untuk untuk diterapkan agar mendorong inovasi dan memfasilitasi distribusi pengetahuan antar karyawan, yang pada gilirannya dapat menjamin konsistensi dalam standar kinerja. Banyak perusahaan besar memiliki tim atau departemen yang didedikasikan untuk Manajemen Pengetahuan, yang sering kali tergabung dalam divisi teknologi informasi dan sumber daya manusia.

Program Manajemen Pengetahuan umumnya disesuaikan dengan tujuan organisasi serta bertujuan agar mencapai hasil-hasil tertentu, seperti berbagi keahlian, peningkatan kinerja, memperkuat daya kompetitif, atau menciptakan dorongan untuk berinovasi inovasi. Konsep dari penciptaan pengetahuan merupakan esensi dari inovasi, sebagaimana dikemukakan oleh Nonaka dan Takeuchi (2005), menggarisbawahi pentingnya Manajemen Pengetahuan dalam menggerakkan perubahan dan kemajuan di perusahaan.

Indonesia, yang telah memasuki era 4.0, mengalami percepatan penggunaan teknologi di semua sektor, dari pemerintahan hingga industry [5]. Dalam kerangka ini, penelitian ini akan memfokuskan perhatian pada pengaruh teknologi informasi, *explicit knowledge*, dan *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan properti, CitraLand Gama City Medan.

Keterkaitan teknologi informasi dengan pengelolaan data dan informasi [6], ternyata memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Begitu juga dengan pengetahuan eksplisit yang merupakan pengetahuan yang terdokumentasi dan mudah diakses [8], serta pengetahuan *tacit* yang bersifat personal dan dikembangkan melalui pengalaman, Menurut Polanyi (dalam Nawawi 2012:6) keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang sama terkait pengaruh teknologi informasi, *explicit knowledge*, dan *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, menurut Liza Khairunnisa Gultom, Nurbaeti, (2023) yaitu penerapan teknologi informasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja dan menurut Rusdi Bin Musa'ad, et al, (2022), teknologi informasi menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- b. *Explicit knowledge* pada kinerja karyawan, menurut Utomo, Eko Setyo (2016), *explicit knowledge* memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Mukhamad Taufik Setiawan (2017), *explicit Knowledge* menghasilkan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
- c. *Tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan, menurut Utomo, Eko Setyo (2016), *tacit knowledge* berdampak signifikan terhadap kinerja dan menurut Mukhamad Taufik Setiawan (2017), *tacit Knowledge* menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil di atas menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan yang lebih tepat antara elemen-elemen tersebut.

Penelitian ini akan mengeksplorasi secara lebih dalam hubungan antara teknologi informasi, pengetahuan eksplisit, pengetahuan *tacit*, dan kinerja karyawan di CitraLand Gama City Medan. Hipotesis akan dikembangkan berdasarkan temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara teknologi informasi, *knowledge management*, dan kedua jenis pengetahuan dengan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana teknologi informasi, *explicit knowledge*, dan *tacit knowledge* mempengaruhi kinerja karyawan di CitraLand Gama City Medan. Dengan demikian, hasil penelitian ini juga bertujuan memperluas wawasan baru yang menjadi dasar bagi organisasi dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 1.1 Review Literatur

### 1.1.1 Teknologi Sistem Informasi



Menurut Sutabri, Tata (2014), teknologi dan informasi didefinisikan sebagai alat yang dipergunakan untuk proses pengolahan, perolehan, menyusun, menyimpan, dan dapat manipulasi data dengan berbagai metode dalam memperoleh informasi yang sangat berkualitas. Informasi yang berkualitas adalah informasi yang valid, tepat waktu, sehingga dapat digunakan untuk kepentingan individu, perusahaan dan pemerintahan. Perkembangan Teknologi Informasi, di Nusantara, telah menghasilkan pengaruh signifikan akan meningkatnya daya ekonomi nasional [9]. Saat ini, penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi (TI) telah menjadi hal yang tak terhindarkan di setiap perusahaan, karena dapat meningkatkan hasil dan kinerja perusahaan, Consoli (2012) dan Tarutè & Gatautis (2014). Persaingan ekonomi dunia yang semakin ketat, membutuhkan inovasi untuk pengelolaan bisnis, untuk siap dan mampu menghadapi penggunaan teknologi informasi [9].

### 1.1.2 *Explicit Knowledge*

Pengetahuan eksplisit merupakan ilmu pengetahuan yang bisa didokumentasi, yang berisi prosedur secara tertulis, tujuannya adalah untuk memudahkan pemahaman dan penggunaan ulang oleh orang lain.

Menurut Filemon (2008), pengetahuan eksplisit berkaitan dengan dokumen atau hasil implementasi pemikiran manusia.

Pengetahuan eksplisit dibagi menjadi prosedur kerja dan teknologi. Prosedur kerja adalah instruksi formal yang berbasis tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Salah satu bentuk konkret dari pengetahuan eksplisit dalam prosedur kerja adalah Standar Operasional Prosedur (SOP). Sementara itu, teknologi adalah elemen dari pengetahuan eksplisit yang berfungsi sebagai media untuk menyebarkan pengetahuan.

### 1.1.3 *Tacit Knowledge*

Konsep ilmu tacit pada dasarnya berkaitan dengan pengetahuan yang berkarakter personal, pengembangan dari pengalaman yang sulit disampaikan. Pengetahuan tacit tidak dinyatakan dalam bentuk tulisan tetapi ada dalam pikiran individu yang bekerja dalam sebuah organisasi. Ini mencakup semua aktivitas yang terkait pemanfaatan pengetahuan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan [10]. *Tacit knowledge* merupakan pertukaran pengetahuan antar individu, tim, dan perusahaan. Menurut Huie dkk. (2020), *tacit knowledge* adalah ilmu yang sulit disampaikan, dan sulit dipindahkan dari satu personal ke personal lain. Akar *tacit knowledge* bersumber dari kegiatan yang rutin dilakukan dan dapat membangun pengalaman personal, hal ini membuat ilmu tacit tidak mudah untuk disampaikan, ditransfer dibandingkan dengan pengetahuan eksplisit [11].

Menurut Polanyi (2012), pengetahuan tacit ditandai oleh:

- Tidak dapat diungkapkan.
- Terbentuk dari hubungan organisasi yang sulit diidentifikasi, disimpan.
- Lebih banyak diketahui daripada yang dapat disampaikan.
- Terbentuk dari tindakan dan kebiasaan yang tidak dapat ditentukan.
- Sulit dibukukan, hanya diperoleh dari pengalaman.
- Meliputi fakta dan ilmu pengetahuan.
- Melibatkan pembelajaran dan keterampilan.

### 1.1.4 *Kinerja Karyawan*

Menurut Sun and Yu (2015) kinerja merupakan hal yang paling penting didalam perusahaan, kontribusi karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang pada akhirnya menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan. Kinerja didefinisikan menjadi rangkaian tujuan yang diraih perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya [12]. Hasil pencapaian dapat diukur dan dievaluasi dari pelaksanaan aktivitas atau kinerja karyawan. Jufendri dkk. (2023) berpendapat bahwa pencapaian kinerja adalah proses penilaian kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari pencapaian ini, perusahaan dapat meningkatkan proses produksinya serta mendapatkan penilaian pencapaian yang akurat. Dari pembahasan tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi yang didapatkan oleh karyawan melalui hasil kerjanya.

### 1.1.5 Hubungan teknologi informasi pada kinerja karyawan

Berkembangnya teknologi di dunia sangat cepat dan tidak bisa dihindar, teknologi mempermudah manusia, seperti dalam hal komunikasi beragam [7]. Website, dan networking adalah teknologi yang umum dibicarakan saat ini. Interaksi yang muncul karena kemajuan teknologi semakin meluas, menunjukkan bahwa faktor teknologi informasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Maka dapat dikembangkan hipotesa sebagai berikut:

H1: Teknologi informasi menghasilkan dampak signifikan pada kinerja karyawan.

### 1.1.6 Hubungan *Explicit knowledge* pada kinerja karyawan

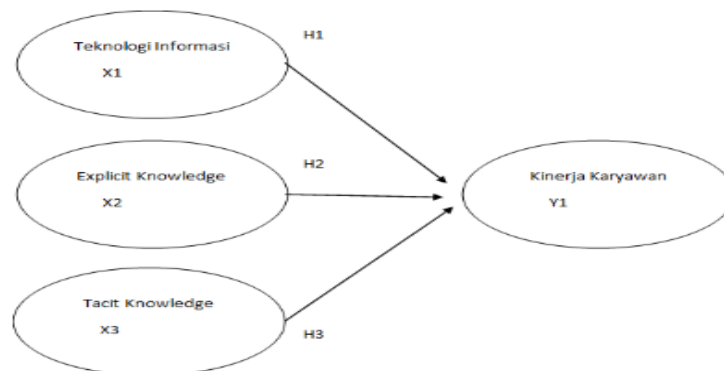
Menurut Christyanto dan Albert 2015 bahwa *explicit knowledge* menghasilkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi perkembangan hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

H2: *Knowledge Management* dapat mempengaruhi kearah yang positif terhadap kinerja karyawan.

### 1.1.7 Hubungan *tacit knowledge* pada kinerja karyawan

Karyawan membawa sumber daya berharga bagi perusahaan dalam bentuk pengalaman dan keterampilan. Mempertahankan dan mentransfer pengetahuan ini adalah krusial bagi perusahaan agar bisa bersaing di pasar saat ini [14]. Kinerja, yang menjadi fokus utama dalam aktivitas organisasi, menjadi penentu vital bagi kelangsungan perusahaan [15]. Ketika karyawan memiliki pengetahuan baru, berbagi pengetahuan tersebut menjadi penting. Zolhavarieh and Barati (2012) menekankan bahwa berbagi pengetahuan memiliki peran yang sangat signifikan. Jika karyawan mampu dan mau berbagi pengetahuan yang bermanfaat bagi perusahaan, ini dapat memberikan keunggulan yang kompetitif. Oleh sebab itu, pengetahuan *tacit knowledge* yang dimiliki oleh karyawan berperan penting untuk menunjang kinerja perusahaan, berinovasi, efisiensi kerja, dan kerja sama tim. Menurut Zolhavarieh and Barati (2012), pengetahuan *tacit knowledge* memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan. Jadi perkembangan hipotesa dapat disimpulkan sebagai berikut :

H3: *Tacit knowledge* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian



Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang diproses melalui pengumpulan, penyusunan, pengolahan, dan analisis data dalam bentuk angka lalu kemudian dikenai perlakuan khusus yang diteliti di dalamnya. Menurut Sugiyono (2014), penelitian ini didasarkan pada metode yang bersifat filsafat positivisme, dipergunakan sebagai alat meneliti populasi tertentu, pengambilan contoh/sampel dilakukan secara acak. Untuk menguji hipotesis data dikumpulkan melalui alat uji penelitian dan analisis data kuantitatif.

## 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada lokasi umum, terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan ciri khas tertentu, digunakan oleh peneliti untuk diobservasi dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Penelitian menggunakan responden sebanyak 50 responden dengan spesifikasi hanya sebatas staff tidak sampai tingkatan Head pada CitraLand Gama City Medan. .

## 2.3 Definisi Operasional

**Tabel 1.** Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Teknologi Informasi (X <sub>1</sub> )	Teknologi informasi adalah jenis teknologi yang terdiri dari peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses serta menyampaikan informasi melalui komputer. (Hadi, 2012:1)	1. Perangkat keras ( <i>Hardware</i> .) dalam mendukung pekerjaan. 2. Perangkat lunak ( <i>software</i> ) dalam mendukung pekerjaan. 3. Pangkalan data ( <i>database</i> ) dalam mendukung pekerjaan 4. Pelatihan pengguna ( <i>brainware</i> ) untuk mendukung pekerjaan 5. Jaringan yang mendukung (Hapzi Ali dan Tonny Wangdra, 2010:3)	Skala likert
2	<i>Explicit Knowledge</i> (X <sub>2</sub> )	<i>Explicit knowledge</i> adalah pengetahuan yang telah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk fisik lainnya, memungkinkan untuk ditransfer dan didistribusikan dengan mudah menggunakan berbagai media. (Ismail Nawawi, 2012)	1. Ekspektasi/target 2. Pelaksanaan 3. Risiko 4. Kedisiplinan 5. Penggunaan intranet Utomo, Eko Setyo (2016)	Skala likert
3	<i>Tacit Knowledge</i> (X <sub>3</sub> )	<i>Tacit knowledge</i> adalah pengetahuan yang tersimpan dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, penilaian, keterampilan, nilai, dan keyakinan yang sangat sulit diformalkan dan dibagikan dengan orang lain. (Paul L. Tobing, 2007).	1. Ide dari pengalaman 2. <i>Community</i> dan <i>Network</i> 3. Penyortiran 4. Profesionalitas dari segi pengalaman 5. Pengalaman pribadi 7. Mengkomunikasi Utomo, Eko Setyo (2016)	Skala likert
4	Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Menurut (Estiningsih, 2018), Kinerja pegawai merujuk pada upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi serta mengurangi dampak negatif atau kerugian.	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktifitas 6. Keselamatan Utomo, Eko Setyo (2016)	Skala likert

Sumber: Data Proses 2024



## 2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam studi ini adalah kuesioner dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2019), skala likert difungsikan untuk mengukur pendapat, sudut pandang individu atau sekelompok individu tentang satu peristiwa sosial. Studi ini menggunakan kuesioner skala likert untuk mengevaluasi sikap dan pendapat terkait dengan fenomena yang diamati.

Metode pengumpulan data yang diimplementasikan dalam studi ini meliputi:

- Observasi: Melibatkan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan di CitraLand Gama City Medan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang situasi yang diamati.
- Angket: Sejumlah pernyataan tertulis digunakan untuk dijawab oleh responden guna mendapatkan tanggapan mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti.
- Studi Pustaka: Teknik ini melibatkan pengumpulan data dari literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian, termasuk buku, dan teori yang relevan.

Penting untuk mencatat bahwa implementasi teknik-teknik ini akan memperhatikan jumlah sampel yang diobservasi, diwawancarai, atau yang mengisi angket. Hal ini akan memastikan representasi yang tepat dari populasi yang diteliti.

Selanjutnya, dalam analisis data, digunakan uji regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2019), adalah metode yang memperhitungkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model regresi linear berganda untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel teknologi informasi (X1), *explicit knowledge* (X2), dan *tacit knowledge* (X3) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dalam rumusan ini, Y adalah variabel dependen yang mewakili kinerja karyawan. Variabel independen adalah teknologi informasi (X1), *explicit knowledge* (X2), dan *tacit knowledge* (X3). Koefisien  $\beta_0$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  akan diestimasi dalam model. Sedangkan  $\epsilon$  merepresentasikan kesalahan acak.

Analisis regresi linier berganda akan diterapkan untuk mengevaluasi keterkaitan antara variabel independen tersebut dan variabel dependen (kinerja karyawan), serta seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dalam mengevaluasi data yang diperoleh setelah penelitian apakah data valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur kuesioner.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Uji Validitas		
		person Correlation	r Tabel	Kesimpulan
Teknologi Informasi	X1.1	0,551	0,279	Valid.
	X1.2	0,721	0,279	Valid.
	X1.3	0,755	0,279	Valid.
	X1.4	0,737	0,279	Valid.
	X1.5	0,856	0,279	Valid.
	X1.6	0,512	0,279	Valid.
<i>Explicit Knowledge</i>	X2.1	0,639	0,279	Valid.



	X2.2	0,773	0,279	Valid.
	X2.3	0,851	0,279	Valid.
	X2.4	0,796	0,279	Valid.
	X2.5	0,762	0,279	Valid.
<i>Tacit Knowledge</i>	X3.1	0,482	0,279	Valid.
	X3.2	0,649	0,279	Valid.
	X3.3	0,592	0,279	Valid.
	X3.4	0,657	0,279	Valid.
	X3.5	0,680	0,279	Valid.
	X3.6	0,622	0,279	Valid.
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,687	0,279	Valid.
	Y1.2	0,730	0,279	Valid.
	Y1.3	0,776	0,279	Valid.
	Y1.4	0,786	0,279	Valid.
	Y1.5	0,766	0,279	Valid.
	Y1.6	0,811	0,279	Valid.

Sumber: Data Proses 2024

Hasil pengujian validitas menghasilkan semua item pernyataan memiliki nilai korelasi (*Person Correlation*) lebih besar dari pada r-tabel ( $>0.279$ ). Maka semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), Instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika angka *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau di atasnya. Pada riset ini, angka 0,6 dipilih sebagai dasar reliabilitas. Dengan kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- Ketika angka koefisien reliabilitas  $> 0,6$ , maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas dan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.
- Ketiak angka koefisien reliabilitas dibawah 0,6, maka instrumen yang diuji akan dianggap tidak reliabel.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Uji Reliabilitas		
		Cronbach's Alpha	Batas Normal	Kesimpulan
Teknologi Informasi	X1.1	0,876	,6	Reliabel.
	X1.2	0,870	,6	Reliabel.



	X1.3	0,869	,6	Reliabel.
	X1.4	0,862	,6	Reliabel.
	X1.5	0,862	,6	Reliabel.
	X1.6	0,872	,6	Reliabel.
<i>Explicit Knowledge</i>	X2.1	0,872	,6	Reliabel.
	X2.2	0,866	,6	Reliabel.
	X2.3	0,873	,6	Reliabel.
	X2.4	0,875	,6	Reliabel.
	X2.5	0,869	,6	Reliabel.
<i>Tacit Knowledge</i>	X3.1	0,878	,6	Reliabel.
	X3.2	0,872	,6	Reliabel.
	X3.3	0,879	,6	Reliabel.
	X3.4	0,881	,6	Reliabel.
	X3.5	0,876	,6	Reliabel.
	X3.6	0,861	,6	Reliabel.
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,874	,6	Reliabel.
	Y1.2	0,871	,6	Reliabel.
	Y1.3	0,870	,6	Reliabel.
	Y1.4	0,867	,6	Reliabel.
	Y1.5	0,866	,6	Reliabel.
	Y1.6	0,863	,6	Reliabel.

Sumber: Data Proses 2024.

Hasil pengujian pada penelitian ini menggunakan pengukuran yang dapat dianggap reliabel ketika angka Cronbachs alpha > 0,600. Maka penelitian ini memiliki hasil uji reliabilitas yang dapat dilanjutkan untuk diteliti.

### 3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai pemeriksaan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang normal, untuk periksa kenormalan data riset ini, akan dilakukan uji Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan hasil laporan dari SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-,1782686
	Std. Deviation	,24040357
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,121
	Negative	-,150
Test Statistic		,150



Asymp. Sig. (2-tailed) ,093<sup>c</sup>

Sumber: Data Proses 2024

Dari tabel di atas, Data tersebut menghasilkan nilai Asymp. Sig 0,093 dengan batas signifikansi (0,05). Karena angka Asymp. Sig lebih besar 0,05, maka memiliki kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal.

### 3.3.2 Uji Multikolinearitas

Metode Marquardt melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mengetahui atau tidaknya masalah multikolinearitas. Hasil output dari SPSS diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	6,713	4,986		1,346	,185	
	TEKNOLOGI INFORMASI	,482	,180	,410	2,676	,010	,627
	<i>EXPLICIT KNOWLEDGE</i>	,043	,181	,034	,237	,814	,713
	<i>TACIT KNOWLEDGE</i>	,324	,171	,248	1,893	,065	,856

Sumber: Data Proses

Dari hasil data uji multikolinearitas, bahwa hasil angka VIF untuk setiap variabel bebas pada variabel bebas lainnya < 10. Maka dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas terhadap masing-masing variabel bebas.

### 3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui adanya atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dengan cara pengujian menggunakan uji Glejser. Berdasarkan hasil output dari SPSS:

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,148	3,840		,039	,969
	TEKNOLOGI INFORMASI	-1,414	,897	-,295	-1,575	,125
	<i>EXPLICIT KNOWLEDGE</i>	,100	,107	,167	,930	,359
	<i>TACIT KNOWLEDGE</i>	-,011	,105	-,018	-,103	,918

Sumber: Data Proses 2024

Dari data di atas, menunjukkan bahwa probabilitas tingkat kesalahan masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### 3.3.4 Uji Linieritas



Pada uji linieritas dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan uji mean. Kriteria pengujian uji linieritas: Ketika nilai *Deviation from linearity* sig. >0,05, akan ada hubungan yang linier secara signifikan antara variable independent dengan variabel dependent, Ketika nilai *deviation from linearity* sig < 0,05 akan tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variable independent dengan variable dependent.

**Tabel 7.** Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Taraf Signifikan	Keterangan
Teknologi Informasi	0,176	0,05	Linear
<i>Explicit Knowledge</i>	0,126	0,05	Linear
<i>Tacit Knowledge</i>	0,063	0,05	Linear

Sumber: Data Proses 2024

Hasil Uji Linieritas dari tabel diatas sebagai berikut :

1. Diketahui nilai *deviation from linearity* Sig adalah 0,176 lebih besar dari 0,05 maka kedua variabel terdapat hubungan linier. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Teknologi Informasi(X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Diketahui nilai *deviation from linearity* Sig adalah 0,126 lebih besar dari 0,05 maka kedua variabel terdapat hubungan linier. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *Explicit Knowledge*(X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Diketahui nilai *deviation from linearity* Sig adalah 0,063 lebih besar dari 0,05 maka kedua variabel terdapat hubungan linier. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *Tacit Knowledge*(X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 3.4.1 Uji F

**Tabel 8.** Hasil uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,276	3	28,759	7,357	,000 <sup>b</sup>
	Residual	179,804	46	3,909		
	Total	266,080	49			

Sumber: Data Proses 2024

Hasil dari data tabel output SPSS di atas, Menunjukkan bahwa nilai sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig 0,000 < 0,05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, sehingga disimpulkan hipotesis dapat diterima. Dengan kata lain, teknologi informasi (X1), explicit knowledge (X2), dan tacit knowledge (X3) secara simultan berdampak positif pada kinerja karyawan (Y).

#### 3.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t merupakan jenis pengujian statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan antara nilai yang diharapkan dan nilai hasil perhitungan statistik..

**Tabel 9.** Hasil uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,713	4,986		1,346	,185
	TEKNOLOGI INFORMASI	,482	,180	,410	2,676	,010**
	EXPLICIT KNOWLEDGE	,043	,181	,034	,237	,814



TACIT KNOWLEDGE	,324	,171	,248	1,893	,065*
-----------------	------	------	------	-------	-------

\*\*=sig .05

\* =sig .1

Sumber: Data Proses 2024

- a. Menentukan Hipotesis
  1. H1 : Variabel Teknologi Informasi berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan di CitraLand Gama City Medan.
  2. H2 : Variabel Explicit Knowledge berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan di CitraLand Gama City Medan.
  3. H3 : Variabel Tacit Knowledge berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan di CitraLand Gama City Medan
- b. Menentukan tingkat signifikansi, yang sering digunakan adalah \*\* = sig 5% (sig = 0.05) atau \* = sig 10% (sig=0.1)
- c. Kriteria Pengujian  
 Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari probabilitas 0,05 atau 0,1, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari probabilitas 0,05 atau 0,1, maka hipotesis ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Pembahasan hasil Uji t Signifikansi.

- a. Karena nilai sig (signifikansi) untuk X1= 0.010\* lebih kecil dari 0,05 maka teknologi informasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CitraLand Gama City Medan.
- b. Karena nilai sig (signifikansi) untuk X2= 0.814\*\* lebih besar dari 0.1, maka *explicit knowledge* tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di CitraLandGama City Medan.
- c. Karena nilai sig (signifikansi) untuk X3= 0.065\*\* lebih kecil dari 0.1, maka *tacit knowledge* ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di CitraLand Gama City Medan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan tentang pengaruh teknologi informasi *explicit knowledge* dan *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa implementasi teknologi informasi memiliki hasil signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan CitraLand Gama City. Hal ini menegaskan pentingnya penyediaan infrastruktur teknologi informasi yang baik sebagai salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan. Sementara itu, temuan juga menunjukkan bahwa *explicit knowledge* yang diberikan oleh perusahaan tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa hanya menyediakan informasi secara langsung tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, dan perlu adanya pendekatan yang lebih holistik dalam pengelolaan pengetahuan. Namun, yang menarik adalah bahwa *tacit knowledge* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengalaman langsung dan pengetahuan yang diperoleh melalui praktik sehari-hari memiliki nilai yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di CitraLand Gama City. Dengan demikian, manajemen perlu mempertimbangkan pengembangan dan pertukaran *tacit knowledge* di antara karyawan sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, investasi dalam teknologi informasi yang tepat juga harus terus diprioritaskan untuk mendukung efektivitas operasional dan inovasi di dalam perusahaan CitraLand Gama City.

Penelitian selanjutnya dapat fokus pada faktor kontekstual di CitraLand Gama City yang mempengaruhi hubungan antara teknologi informasi, pengetahuan eksplisit, *tacit knowledge*, dan kinerja karyawan. Penelitian dapat mempertimbangkan strategi holistik dalam pengelolaan pengetahuan, khususnya pengembangan dan pertukaran *tacit knowledge* di antara karyawan, serta menggunakan metode pengukuran kinerja yang lebih komprehensif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dampaknya dalam jangka panjang.

#### REFERENCES



- [1] Jufendri, K. Kussudyarsana, and J. Waskito, "PENGARUH TACIT KNOWLEDGE DAN TECHNOLOGICAL CAPABILITY DENGAN MEDIASI INNOVATION BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI," *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 7, pp. 357–373, Oct. 2023, doi: 10.24912/jmieb.v7i2.23469.
- [2] P. Wagh and A. Shaikh, "DIGITAL TRANSFORMATION AND RELATIONSHIP WITH CUSTOMER EXPERIENCE: A CRITICAL REVIEW OF LITERATURE FROM 1990 TO 2005 FOR PARADIGM SHIFTS IN KNOWLEDGE AND THOUGHTS IN 4-WHEELER CAR SEGMENT," *Int. J. Manag.*, vol. 11, Jan. 2021, doi: 10.34218/IJM.11.12.2020.197.
- [3] S. Saragih, "Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri BIP," *JSI J. Sist. Inf.*, vol. 9, Apr. 2017, doi: 10.36706/jsi.v9i1.4034.
- [4] M. Ngafifi, "KEMAJUAN TEKNOLOGI DAN POLA HIDUP MANUSIA DALAM PERSPEKTIF SOSIAL BUDAYA," *J. Pembang. Pendidik. Fondasi dan Apl.*, vol. 2, Jun. 2014, doi: 10.21831/jppfa.v2i1.2616.
- [5] B. Harto *et al.*, *TRANSFORMASI BISNIS DI ERA DIGITAL (Teknologi Informasi dalam Mendukung Transformasi Bisnis di Era Digital)*. 2023.
- [6] T. Sutabri, S. Wibowo, and S. Aldo, *Pengantar teknologi informasi*. Yogyakarta: Andi, 2014. [Online]. Available: <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=873190#>
- [7] R. Bin Musa'ad, N. Nurlaela, and L. S. Bopeng, "PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor KPU Provinsi Papua Barat)," *JRMA | J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–10, 2022, doi: 10.33508/jrma.v10i1.1078.
- [8] M. N. K. Saunders, M. Millmore, P. Lewis, A. Thornhill, and T. Morrow, *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. Pearson Education, 2007. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=ccBJAQAACAAJ>
- [9] A. Sani, N. Wiliani, A. Budiyantra, and N. Pusparini, "PENGEMBANGAN MODEL ADOPSI TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP MODEL PENERIMAAN TEKNOLOGI DIANTARA UMKM," *JITK (Jurnal Ilmu Pengetah. dan Teknol. Komputer)*, vol. 5, pp. 151–158, Feb. 2020, doi: 10.33480/jitk.v5i2.1055.
- [10] A. Ganguly, A. Talukdar, and D. Chatterjee, "Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization," *J. Knowl. Manag.*, vol. 23, Jun. 2019, doi: 10.1108/JKM-03-2018-0190.
- [11] S. Allameh, J. Pool, A. Jaber, and F. Soveini, "Developing a model for examining the effect of tacit and explicit knowledge sharing on organizational performance based on EFQM approach," *J. Sci. Technol. Policy Manag.*, vol. 5, pp. 265–280, Sep. 2014, doi: 10.1108/JSTPM-05-2014-0025.
- [12] A. Sani and N. Wiliani, "FAKTOR KESIAPAN DAN ADOPSI TEKNOLOGI INFORMASI DALAM KONTEKS TEKNOLOGI SERTA LINGKUNGAN PADA UMKM DI JAKARTA," *JITK (Jurnal Ilmu Pengetah. dan Teknol. Komputer)*, vol. 5, pp. 49–56, Jul. 2019, doi: 10.33480/jitk.v5i1.616.
- [13] R. Hadiana, "Peran Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan," Oct. 2021.
- [14] R. Chugh, "Workplace Dimensions: Tacit Knowledge Sharing in Universities," *J. Adv. Manag. Sci.*, vol. 1, pp. 24–28, Jan. 2013, doi: 10.12720/joams.1.1.24-28.
- [15] Y. Wang, R. Bhanugopan, and P. Lockhart, "Examining the quantitative determinants of organizational performance: Evidence from China," *Meas. Bus. Excell.*, vol. 19, pp. 23–41, May 2015, doi: 10.1108/MBE-05-2014-0014.