



PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*LITERATURE REVIEW EXECUTIVE SUPPORT SISTEM (ESS) FOR BUSINESS*)

Eka Putri Primawanti¹, Hapzi Ali²

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Bhayangkara,

ekaputri773@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara, email:hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

Korespondensi Penulis: Eka Putri Primawanti¹

Abstrak : Literature review merupakan proses untuk mengetahui sekaligus mempelajari hasil hasil penelitian yang telah diterbitkan oleh peneliti berkaitan dengan karya ilmiah sebelumnya. Kegiatan literature review dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan terkait dengan penelitian yang tengah dilakukan. Riset yang relevan serta hasil penelitian terdahulu sangat dibutuhkan dalam pembuatan literature review yang baik dan benar. Hasil penelitian sebelumnya serta riset yang relevan bermanfaat untuk menguatkan teori, gagasan, serta fenomena yang berhubungan dan berpengaruh dalam pembentukan variabel. Dalam artikel ini disajikan sebuah hasil review mengenai faktor yang dapat memengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Faktor tersebut antara lain, Teknologi Informasi, sistem informasi yang berbasis web, pengetahuan tentang manajemen (*knowledge management*), serta literature review mengenai *Executive Support System (ESS) for Business*. Hasil yang dapat diperoleh dari kegiatan literature review antara lain, (1) Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan; (2) Sistem Informasi Berbasis Web pada kinerja karyawan; (3) *Knowledge Management* pada kinerja karyawan.

Keyword : Kinerja Karyawan, Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web, *Knowledge Management*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Publikasi ilmiah sangat diperlukan untuk menunjang perkembangan dan pembaharuan ilmu pengetahuan. Berdasarkan Surat Edaran yang dikeluarkan oleh DIKTI 152 ET Tahun 2021 mengenai Publikasi Ilmiah. Dalam Surat Edaran tersebut, DIKTI mengisyaratkan bahwa mahasiswa program Sarjana atau Strata 1 (S1), mahasiswa program Magister atau Strata 2 (S2)

serta mahasiswa program Doktoral atau Strata 3 (S3) menganjurkan untuk memublikasi serta menerbitkan hasil penelitian berupa Tugas Akhir, Tesis serta Disertasi pada Jurnal yang telah terakreditasi secara Nasional, terutama terakreditasi DIKTI serta akreditasi Jurnal Internasional. Anjuran tentang publikasi ilmiah tersebut menjadi kewajiban bagi semua dosen serta peneliti untuk memotivasi serta menunjukkan bukti kinerja dosen dan peneliti terhadap perkembangan ilmu pengetahuan. Tujuan DIKTI memberikan kewajiban publikasi kepada dosen dan peneliti, yaitu untuk membangun semangat produktivitas dan menambah hasil penelitian di Indonesia. Telah diketahui bersama, jumlah hasil penelitian yang diproduksi oleh dosen maupun peneliti di Indonesia masih kalah jauh dengan jumlah hasil penelitian dan publikasi di Malaysia, Indonesia hanya dapat menghasilkan publikasi sebanyak sepertujuh bagian dari jumlah publikasi Malaysia secara keseluruhan.

Produktivitas karya ilmiah di Indonesia harus dilakukan secara maksimal agar dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bagian dalam khazanah publikasi karya ilmiah di dunia. Karya ilmiah merupakan bentuk karangan tulis yang dihasilkan untuk memecahkan sebuah permasalahan berdasarkan landasan teori serta metode ilmiah yang relevan. Isi dalam karya ilmiah memuat data, fakta, serta solusi bahkan penyelesaian masalah yang dijadikan topik penelitian. Untuk menghasilkan karya ilmiah yang baik dan benar, peneliti diwajibkan untuk memperhatikan sistematika penulisan karya ilmiah. Karya ilmiah dapat melatih perkembangan seseorang agar dapat berpikir secara logis, menentukan latar belakang berdasarkan permasalahan atau topik yang diangkat, menentukan landasan teori yang relevan dengan topik pembahasan, mampu mengaplikasikan metode penelitian yang sesuai dengan topik yang diangkat, melakukan pembahasan dan fokus terhadap topik pembahasan yang diambil serta dapat menarik simpulan tentang pembahasan yang telah diangkat serta memberikan saran dan solusi terhadap penelitian yang telah dilakukan.

Berkaitan dengan tujuan yang telah dijelaskan tersebut, karya tulis kemudian dijadikan sebagai salah satu syarat kelulusan bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi manapun sesuai dengan tingkatan pendidikan yang mereka tempuh, yaitu tingkat S1, S2 bahkan S3. Dalam penyusunan karya ilmiah, mahasiswa kerap kali mengalami kesulitan untuk mencari referensi pendukung yang sesuai dengan topik permasalahan yang mereka gunakan. Referensi pendukung mereka gunakan untuk mendapatkan penguasaan teori yang lebih kuat, akurat serta sebagai bahan kajian pustaka dalam penelitian mereka. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dan karya ilmiah mahasiswa dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya serta terhindar dari kemungkinan plagiasi.

Dalam artikel ini, penulis akan melakukan pembahasan mengenai munculnya pengaruh Teknologi Informasi atau X_1 , Sistem Informasi yang berbasis web atau X_2 , *Knowledge Management* atau X_3 yang dikenakan pada kinerja karyawan Y_1 . Artikel yang dihasilkan ini berbentuk studi kepustakaan atau literatur *Executive Support System (ESS) for Business*.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah penulis jelaskan lebih dahulu, dengan ini penulis mengambil beberapa rumusan masalah yang menjadi poin pembahasan dalam artikel literature review agar dapat fokus terhadap kajian pustaka dan metode penelitian yang digunakan. Rumusan masalah dalam artikel ini, antara lain.

1. Bagaimana Teknologi Informasi dapat memengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana Sistem Informasi berbasis web dapat memengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana *Knowledge Management* dapat memengaruhi kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Dalam hal ini definisi kinerja karyawan merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi (Kiruja dan Mukuru, 2013). Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki. Hasil kerja mereka peroleh akan menimbulkan sebuah *feedback* kepada atasan maupun kepada diri mereka sendiri agar dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta diharapkan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini akan menguntungkan perusahaan serta akan menguntungkan diri mereka sendiri, karena akan membangun citra diri sebagai karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Pendidikan merupakan salah satu instrumen yang dapat membangun dan menunjukkan kinerja yang baik dari seorang karyawan. Pendidikan memiliki peran aktif agar dapat memberikan pengetahuan yang luas untuk menggugah inovasi dan kreativitas seseorang. Hal ini akan bermanfaat bagi kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan memengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor dasar dalam penyelenggaraan organisasi serta salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk dapat meraih tujuan mereka. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik, munculnya motivasi untuk menuntaskan tanggung jawab yang mereka miliki terhadap organisasi. Selain itu faktor kinerja karyawan dapat diperoleh dari semangat yang dapat menumbuhkan gagasan sebagai bentuk upaya untuk mencapai target organisasi atau perusahaan serta akan membentuk inovasi yang bertujuan untuk merealisasikan gagasan yang revolusioner.

Kinerja dapat diartikan sebuah pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja berbicara mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana metode pengerjaan dari karyawan. Kinerja karyawan memiliki hakikat bahwa suatu capaian kerja karyawan dapat dihasilkan sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai target, sasaran kerja serta dan visi misi yang dimiliki oleh

perusahaan (Wibowo, 2016). Secara teoretis, kinerja karyawan merujuk pada gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program kerja serta kebijakan yang diterapkan oleh suatu perusahaan. Pencapaian tersebut dapat diwujudkan melalui sasaran, tujuan, visi misi perusahaan (Moeheriono, 2012). Definisi ini menjelaskan bahwa hasil kinerja karyawan diperoleh dengan cara menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan. Prosedur kerja dari perusahaan telah disesuaikan dengan kriteria dan kebijakan masing-masing perusahaan sesuai dengan tujuan yang akan diraih.

Semua pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan yang nantinya akan dilakukan pembagian hasil antara perusahaan dan juga karyawan merupakan prinsip yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Abdullah, 2013). Dalam hal ini, karyawan memiliki kewajiban untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan petunjuk, arahan manajer, kompetensi karyawan dalam rangka mengembangkan logika dalam dunia kerja yang telah diklasifikasikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja karyawan sebagai bentuk pengembangan karyawan dan proses pengaplikasian prosedur yang telah diberikan oleh manajer serta pemimpin perusahaan.

Berkaitan dengan definisi kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi hasil kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain (Widodo, 2015).

- a. *Sasaran*, yaitu serangkaian yang menjelaskan tentang apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan dalam sistem kerjanya. Sasaran memuat capaian yang akan diwujudkan perusahaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. *Standar* merupakan ukuran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ukuran yang telah ditentukan perusahaan akan menentukan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.
- c. *Umpan balik atau feedback* merupakan informasi tanggapan dalam aktivitas yang berkaitan dengan adanya upaya agar tercapai semua sasaran perusahaan sesuai dengan standarisasi yang berlaku.
- d. *Peluang* adalah pemberian kesempatan pada karyawan agar dapat menunaikan semua pekerjaannya untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Peluang kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mencapai target perusahaan.
- e. *Sarana* merupakan penyediaan keperluan karyawan untuk mendukung kinerja dan menyelesaikan segala macam pekerjaannya. Sarana berupa lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang sesuai dengan standarisasi produksi dalam perusahaan, penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang seimbang serta situasi yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dan mencapai target perusahaan.
- f. *Kompetensi* adalah pemberian latihan kerja secara efektif bukan hanya pembelajaran tentang sesuatu melainkan semua pembelajaran tentang manajemen

waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Kompetensi merupakan komponen yang sangat diperlukan bagi karyawan sebab dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus dibekali dengan *knowledge*, *skill* serta sikap kerja agar menjadi karyawan yang kompeten.

- g. *Motivasi* merupakan dorongan dan dukungan yang kuat untuk melakukan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi dapat berperan aktif agar karyawan semangat untuk mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di suatu perusahaan.

Perusahaan memiliki harapan yang sangat besar bagi kinerja karyawan. Perusahaan menginginkan karyawan agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan komitmen yang teguh terhadap perusahaan. Agar dapat menentukan pengukuran tingkat kinerja karyawan, maka diperlukan beberapa instrumen yang digunakan untuk memberikan keterangan munculnya sebuah variabel. Beberapa ukuran untuk mengukur kinerja karyawan antara lain (Moehariono, 2012).

- a. *Efektif*, yaitu ukuran kesesuaian yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikasi yang dapat memperlihatkan efektivitas dapat memaksimalkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan sebagai perwujudan sesuatu yang diharapkan perusahaan. Sumber daya dimanfaatkan untuk mencapai tugas yang diberikan oleh manajer serta pimpinan perusahaan.
- b. *Efisien* dapat dilakukan untuk mengukur tingkat kesesuaian proses dalam rangka menghasilkan keluaran atau *output* kerja dengan meminimalisasi biaya. Indikasi menjawab pertanyaan apa yang telah dilakukan dalam pekerjaan secara benar.
- c. *Kualitas* merupakan kesesuaian kadar produk dan jasa yang dapat dihasilkan dengan cara memenuhi kebutuhan konsumen. Kualitas produk yang telah dihasilkan karyawan dalam perusahaan harus dijaga, sebab dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan.
- d. *Kesesuaian dan ketepatan waktu* adalah proses pengukuran pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dengan tepat dan cepat. Penyelesaian tugas harus mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh manajer. Hal ini menjadi indikasi untuk melihat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan.
- e. *Produktivitas* merupakan cara pengukuran efektivitas perusahaan. Indikasi pengukuran ini dapat dilihat dari sumber daya yang kompeten, sehingga akan mencapai hasil secara maksimal serta tidak ada kecacatan produk yang dapat merugikan perusahaan.
- f. *Keselamatan* merupakan indikasi yang berhubungan dengan kesehatan karyawan yang sedang bekerja di suatu perusahaan. Keselamatan karyawan merupakan komponen utama yang harus diperhatikan sebab sendi dari perusahaan terletak dalam hasil kerja karyawan. Keselamatan karyawan harus diperhatikan agar karyawan dapat berkontribusi lebih maksimal dalam rangka mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Pembahasan mengenai kinerja karyawan telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Achmadwati et al., 2018), (Akbar, 2018), (Angrainy et al., 2020), (Bohari et al., 2019), (Basalamah et al., 2019), (Hartanto, 2015), (Humaira, 2018), (Jaya, 2019), (Khaisara et al., 2017), (Lussy, 2018), (Manullang & Purnamasari, 2019), (Ma'ruf & Chair, 2020), (Marliya et al., 2020), (Marwan, 2013), (Megantara et al., 2019), (Permana, 2016), (Permitasari, 2020), (R. Hidayat, 2021), (Sasongko, 2019), (Sesunan & Basit, 2013), (Sudirjo, 2015), (Wardhana et al., 2016), (Wardhana et al., 2017), (Wiji, 2018), (Yulihardi & Akmal, 2019).

Teknologi Informasi

Teknologi informasi memiliki pengertian sebagai alat teknologi yang dipergunakan oleh sebuah perusahaan untuk menghasilkan, memroses, dan menyebarkan informasi dalam bentuk apapun. Oleh sebab itu, teknologi informasi dapat menyajikan dukungan untuk operasional perusahaan secara mangkus dan sangkil. Teknologi informasi bermanfaat untuk mengurangi pemakaian biaya dalam penyelenggaraan aktivitas bisnis, hal ini berlaku pada pelaku usaha UMKM. Dalam kegiatannya, UMKM mengalokasikan serta melakukan penyimpanan anggaran yang nantinya digunakan untuk kepentingan pengembangan lainnya (Muafi, Roostika, dan Ratna, 2014).

Dalam kegiatan manusia, teknologi informasi memiliki peranan yang sangat penting. Teknologi informasi dapat menjadi fasilitator pokok dapat aktivitas bisnis serta dapat memberikan bantuan yang besar terhadap perubahan dasar bagi susunan, pengoperasian serta manajerial perusahaan. Dengan adanya teknologi informasi, manusia merasakan segala macam kemudahan dalam menjalani hidup, khususnya dalam menyelenggarakan kegiatan bisnis. Sebagai contoh, berkat adanya teknologi informasi manusia dapat mengambil uang melalui mesin ATM tanpa perlu lagi menuju bank. Selain itu, kegiatan transaksi dapat dilakukan secara mudah. Hanya dengan memanfaatkan elektronik bank, kegiatan jual beli manusia semakin mudah. Tersedianya *e-commers* juga memudahkan manusia untuk berbelanja. Kegiatan perekonomian dalam terselenggara dari rumah. Oleh sebab itu, teknologi informasi sangat bermanfaat aktif untuk menguatkan peran manusia, yaitu sebagai penyedia informasi dalam tugas dan proses. Teknologi informasi bertugas sebagai penyeimbang dan memudahkan kinerja manusia dalam menjalani tugas. Banyak perusahaan yang mencanangkan program investasi di bidang teknologi informasi. Hal ini dilatarbelakangi dengan semua bentuk kepraktisan yang ditawarkan oleh teknologi informasi serta dapat meningkatkan posisi kompetitif, dapat menghemat biaya, serta meningkatkan fleksibilitas masyarakat. Kemudahan yang ditawarkan dalam teknologi informasi dapat menghadirkan koneksi antara pribadi atau kelompok yang satu dengan yang lainnya dalam dunia kerja. Hal ini dapat mereka lakukan tanpa memandang jarak dan waktu, mereka dapat mengupdate informasi kapanpun mereka inginkan. Tidak ada faktor yang dapat menghambat kegiatan diskusi, kegiatan bisnis serta kegiatan bertukar pikiran antar kelompok kerja (Rusdiana dan Irfan, 2019).

Teknologi informasi merupakan penggabungan antara teknologi komputerisasi serta interaksi yang akan membentuk sistem perangkat lunak (*software*) serta perangkat keras (*hardware*). Pembentukan *software dan hardware* ini akan dipergunakan sebagai sarana pengolahan, pemrosesan, pendapatan, penyusunan, penyimpanan serta aktivitas memanipulasi data dalam beragam metode. Metode ini digunakan agar dapat menghasilkan informasi yang berkualitas tinggi serta informasi yang akurat, tepat, serta relevan. Informasi ini digunakan sebagai sarana perusahaan agar mengurangi keperluan pribadi, ketidakpastian, pemerintahan, serta aktivitas bisnis sebuah perusahaan. Teknologi informasi dapat memproduksi informasi yang sangat strategis sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta bertujuan untuk mengambil keputusan (Samuel, 2019).

Teknologi informasi dapat dikatakan sebagai proses untuk menukarkan data serta pesan tanpa adanya kendala ruang serta waktu yang seringkali membatasi ruang gerak seseorang. Teknologi informasi merupakan alat yang meliputi perangkat keras, teori informasi, jaringan data, *workstation*, serta robotika atau kecerdasan yang dihasilkan dari pemikiran manusia melalui media robotik. Komponen dalam teknologi informasi digunakan dalam rangka melakukan dan menyelesaikan kegiatan secara praktis dan mudah (Aslizadeh, dan Ahmad., 2014). Teknologi informasi memiliki fungsi sebagai alat yang dapat memperbaiki proses interaksi dan komunikasi antarmanusia. Teknologi informasi dihadirkan untuk menjembatani komunikasi antarmanusia, sehingga semua informasi yang diperoleh dapat disampaikan dengan baik. Aspek teknologi informasi terbagi dalam metode serta sarana yang termasuk dalam komponen analisis sistem, desain metodologi, pemrograman, *software dan hardware* komputer, internet, yang tergabung dalam satu sistem. Dengan demikian, teknologi informasi diproyeksikan sebagai alat yang dapat mendeteksi segala macam permasalahan manusia di dalam kehidupannya (Adietya, et al., 2015).

Pembahasan mengenai teknologi informasi telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Maryanti et al., 2012), (Destriana, 2018), (Samsiah et al., 2018), (Jaryono & Widuri, 2011), (A. A. Hidayat & Achjari, 2017), (Prasetyaningrum et al., 2019), (Indrayani, 2012), dan (Sawitri, 2016).

Sistem Informasi

Sistem informasi adalah implementasi sistem teknologi informasi serta komunikasi yang diselenggarakan oleh perusahaan bisnis. Dukungan sistem informasi di abad ke-21 ini sangat penting. Sebab munculnya banyak arus perubahan yang bersifat luas. Terjadinya perubahan ini membawa sistem ekonomi dunia menempati posisi gelombang ke-4 yang merupakan ekonomi kreatif (Khristianto et al., 2015). Dalam perusahaan, pengembangan sistem informasi manajemen yang canggih memerlukan peran manusia-manusia yang memiliki keterampilan yang tinggi untuk menjadi manajer perusahaan. Karena memilih manajer dengan asal, maka banyak perusahaan yang gagal. Kegagalan ini disebabkan oleh kurangnya personel dan SDM yang memahami tentang sistem informasi manajemen. Kepasifan manajer dalam rangka proses perancangan sistem, serta pemberian motivasi pada karyawan yang terlibat dalam proses sistem informasi manajemen (Rusdiana & Irfan, 2019).

Sistem informasi manajemen merupakan prosedur komunikasi yang mana *input* di rekam, dilakukan penyimpanan, serta diperoleh kembali dalam *output* tentang sistem perencanaan, pengoperasian, serta pengawasan (Danang Sunyoto 2014). Sistem informasi adalah hasil dari pengembangan teknologi yang dimanfaatkan perusahaan agar dapat menjalankan aktivitas operasional. Melalui sistem informasi, ketepatan dan kecepatan pemerolehan data dapat dilakukan dengan cepat (Mirnasari & Suardhika, 2018). Keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung dengan *skill* seseorang yang melakukan pengelolaan perusahaan (Krismiaji, 2015). Apabila manajemen suatu perusahaan baik dan berkompeten, maka dapat memakmurkan sebuah negara.

Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, seorang manajer membutuhkan informasi, hal ini disebabkan adanya perbedaan tugas. Perbedaan tersebut muncul karena adanya perbedaan waktu, jenis informasi, ketidakpastian, dan pelaporan. Informasi menjadi sumber daya pokok serta konseptual. Tugas utama seorang manajer adalah mengarahkan pengoptimalisasian penggunaan sumber daya secara efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara antara lain.

- a. Sumber daya harus dilakukan penyusunan sedemikian rupa, sehingga apabila diperlukan dapat segera dimanfaatkan atau harus dilakukan modifikasi terlebih dahulu.
- b. Memaksimalkan penggunaan sumber daya.
- c. Memperbaharui sumber daya (Purnama, 2019).

Web Database

Halaman web memberikan fungsi sebagai penyajian informasi dalam sistem web yang berubah-ubah (Rusdiana & Irfan, 2019). Dewasa ini, penambahan inovasi pada sistem web database yang berbentuk audio bahkan video dapat menghasilkan alamat web yang bervariasi. Dalam pembuatan web interaktif, membutuhkan fasilitas yang dapat menjawab respon dari pengguna. Pengadaan web interaktif dapat diusahakan dengan cara melakukan integrasi halaman web serta database management sistem atau DBMS. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam merealisasikan DBMS antara lain,

- a. Database tidak terikat oleh *browser* maupun *server* dalam penyajiannya.
- b. Terdapat perlindungan ketika melakukan pengaksesan data.
- c. Melakukan pendekatan kepada arsitektur sistem terbuka, yaitu web database harus mendapatkan dukungan dari interoperabilitas, seperti *server* yang berbeda jenis. *Distributed Common Object Model (DCOM)* atau *Common Object Model (COM)*, *Cobra Internet Inter-ORB Protocol (IIOP)* dan *Java*.
- d. Minimalisasi pada aplikasi *overhead*.
- e. Melakukan generalisasi pada internet dan web.

Generalisasi dimulai dari tahun 1970 yang ditandai dengan adanya pengguna *Large Scale Integration (LSI)* sebagai sistem operasi. Pada tahun tersebut kemudian muncul mesin komputer makro. Prosesor yang dikeluarkan oleh Intel pertama kali dinamakan dengan Intel

4004 sekitar tahun 1971. Tahun 1977, *Apple* merilis PC pertama kali. Komputer ini hadir tanpa *software*, komputer baru dapat digunakan apabila menginstal *software* menggunakan bahasa *assembly*. Tahun-tahun berikutnya kemudian berkembang *Local Area Network* (LAN) sebagai jaringan internet paling mutakhir di masa itu kemudian digunakan diberbagai tempat. Amerika melalui Departemen pertahanan menggunakan IP atau *Internet Protocol* sebagai media untuk berselancar di internet (Purnama, 2019). Sistem informasi yang paling mudah adalah Web Deseain yang digunakan untuk melakukan SEO. Agar sumber informasi dapat dideteksi oleh mesin pencari secara mudah (Odom, 2015).

Pembahasan mengenai web database telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Utomo & Putra, 2017), (Ningsih, 2014), (Pamungkas, 2017), (Ostarisa et al., 2012), (Hariyanto, 2016), (Anggoro & Hidayat, 2020), (Arisuniarti, 2016), (Lipursari, 2019), (Putra, 2011), (Yeni, 2018).

Knowledge Management

Pembahasan mengenai *Knowledge management* dimulai dari pengertian terlebih dahulu. *Knowledge management* adalah sistem pengelolaan yang bersumber dari pengetahuan yang dihadirkan oleh perusahaan serta aset intelejensi yang berfungsi untuk meningkatkan ciri khas kinerja perusahaan serta dapat memberikan nilai tambahan apabila perusahaan berlaku dengan cerdas dalam prose bisnis (Khan, 2012).

Adanya pengetahuan aset strategis kemudian mendorong dibuatnya *Knowledge management* sebagai manajerial pengetahuan dalam sebuah perusahaan. *Knowledge management* menjadi bahasan yang penting serta memberikan peran perusahaan sebab merujuk pada inisiatif serta prosedur pengelolaan secara jelas dan komprehensif (Yuliana, 2014). *Knowledge management* menjadi salah satu motor penggerak dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan strategi agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. *Knowledge Transfer International (KTI)* merupakan strategi untuk melakukan perubahan aset intelektual berupa informasi, produktivitas, nilai baru dan daya saing yang tinggi. *Knowledge management* dapat memberikan pembelajaran kepada perusahaan dari pimpinan, manajer, hingga semua karyawan agar dapat memperoleh serta memaksimalkan *skill* yang mereka miliki sebagai kumpulan masyarakat dalam satu perusahaan.

The American Productivity and Quality Centre menyebutkan bahwa *Knowledge management* memberikan strategi serta proses identifikasi dan menangkap pengetahuan yang berkaitan dengan daya saing perusahaan (Nawawi, 2012). Dalam perkembangannya, *Knowledge management* memiliki tiga komponen yang sangat berkaitan, antara lain *people, organizational process, and techology* dengan presentase sebanyak 80 persen untuk *people and organizational process* serta 20 persen untuk *technology* dari infrastruktur *Knowledge management* (Liebowitz, 2014). Faktor yang dimanfaatkan dalam rangka mengelola *Knowledge management* antara lain *experience, consideration, value, dan credibility*.

Knowledge Management merupakan prosedur yang dapat membantu perusahaan agar dapat melakukan proses pemilahan, pengidentifikasian, pengaturan, penyebaran, serta proses transfer informasi serta *skill* yang mendasar dan menjadi bagian dari ingatan perusahaan. *Knowledge management* memiliki tujuan untuk memberikan pengetahuan dari semua orang tentang sistem manajerial. Perkembangan *Knowledge management* dan *Collaboration System* berangsur sangat cepat. *Knowledge management* mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. *Knowledge management* membantu perusahaan yang bergerak dibidang ekonomi, bisnis, serta sistem informasi dapat berkembang dengan pesat dan mengalami kemajuan. *Knowledge management* digunakan perusahaan sebagai alat untuk meraih kemenangan dalam persaingan dagang (Handijono, 2020).

Knowledge management dan *Collaboration System* memiliki keterkaitan yang erat. Pengetahuan yang tidak dapat dikomunikasikan serta dibagikan kepada orang lain menjadi hal yang tidak berguna. Pengetahuan memiliki nilai guna apabila disebarakan kepada semua perusahaan. Hal ini kemudian akan menambah nilai perusahaan. Sebagian nilai pasar sahan dalam sebuah organisasi terkait dengan aset tidak berwujud. *Knowledge management* menjadi instrumen yang berperan penting selain reputasi, proses bisnis serta merek dagang yang unik. Walaupun dampak investasi *Knowledge based* sangat sulit dilakukan pengukuran, tetapi proyeksi *Knowledge based* yang memiliki reputasi baik dapat dibuktikan dengan hasil yang baik dalam kegiatan investasi (Handijono, 2020).

Pembahasan mengenai *knowledge management* telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Nugroho, 2011), (Puryantini et al., 2017), (Agus & Suhartono, 2018), (Samsiah et al., 2018).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Adietya (2016)	X_1 dan X_2 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam Y_1 dan Y_2	X_1 berpengaruh terhadap Y_2	X_2 memiliki pengaruh terhadap Y_1
2	Sawitri (2016)	X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1	X_1 berpengaruh terhadap Y_1	X_2 , X_3 , X_4 memiliki pengaruh terhadap Y_1
3	Samsiah (2018)	X_1 , dan X_2 , memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1 dan Y_2	X_1 , dan X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_2	X_1 , dan X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1
4	Pamungkas (2017)	X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1	X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1	X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1
5	Arisuniarti (2016)	X_1 , dan X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1	X_1 , dan X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y_1	-

6	Yeni (2018)	X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y	-
7	Puryantini (2017)	X ₁ dan Z memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X ₁ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y	Z memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y
8	Pitoyo (2018)	X ₁ , dan X ₂ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y ₁	X ₁ , dan X ₂ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y ₁	-
9	Anggoro (2020)	X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y	X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y	-

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif serta kajian pustaka atau *library research*. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang membahas dan mengangkat makna individu dan kelompok masyarakat yang berasal dari masalah sosial (Creswell, 2016). Metode kualitatif dapat digunakan untuk meneliti masalah sosial, fenomena sosial serta tingkah laku seseorang. Metode kualitatif bertujuan untuk mengungkap makna yang tersembunyi di balik fenomena yang terjadi di masyarakat.

Studi literature atau kajian pustaka merupakan salah satu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan proses pengadaan studi atau kajian telaah dari buku atau literasi lain yang relevan dengan topik penelitian. Kegiatan kajian pustaka dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data, pemahaman serta sumber yang berhubungan dengan topik permasalahan peneliti (Maelani, 2015). Dalam artikel ini, penulis melakukan kajian pustaka yang berkaitan dengan *Executive Support Sistem (ESS) For Business*. Selain itu, penulis juga menggunakan artikel jurnal yang telah terakreditasi. Artikel dan jurnal yang digunakan telah bersumber dari Mendeley serta Google Scholar.

HASIL DAN PEMAHASAN

Pembahasan yang dilakukan dalam artikel ini berisi mengenai adanya variabel *Executive Support Sistem (ESS) For Business*, antara lain, kinerja karyawan, teknologi informasi, sistem informasi berbasis web, dan *knowledge management*. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembahasan secara lebih lengkap akan dilakukan di bawah ini, antara lain.

Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam perkembangannya, teknologi informasi memiliki peran secara strategi serta signifikan dalam perusahaan. Dukungan *hardware dan software* yang memiliki kualitas prima dapat memunculkan sebuah kecenderungan desentralisasi divisi dalam perusahaan memiliki perangkat keras komputer masing-masing. *Resource Based View (RBV)* atau *Resource Based Theory* memiliki definisi sumber daya yang sangat luas, antara lain *asset, knowledge and*

capability. Maka RBT menjelaskan tentang relasi antara teknologi informasi serta kinerja karyawan. RBT membahas tentang keragaman sumber daya yang telah dimiliki oleh organisasi yang fokus pada keunggulan dalam *firm specific resource* (Jaryono & Widuri, 2011).

Teknologi informasi semakin marak dan sangat dibutuhkan untuk menunjang segala macam pengelolaan perusahaan, maka dibutuhkan sumber daya yang dapat memberikan kemaksimalan kinerja karyawan agar dapat melalui segala macam persaingan dalam dunia kerja yang semakin sengit. *Technology Resources* tidak menimbulkan pengaruh tanpa adanya kerja sama dengan *human and business resources*. Kemampuan SDM dalam menggunakan teknologi informasi menjadi nilai lebih dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dengan hal itu, target dan sasaran perusahaan dapat tercapai sesuai waktu yang telah ditentukan (Jaryono & Widuri, 2011).

Kinerja teknologi informasi dalam perusahaan publik memerlukan dukungan SDM, Sumber Daya Bisnis serta teknologi yang bersinergi. Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian yang dapat membuktikan bahwa teknologi informasi yang memiliki basis SDM, sumber daya bisnis, serta sumber teknologi dapat memberikan pengaruh positif dalam kinerja teknologi informasi. Teknologi Informasi dapat mendukung SDM yang handal dalam rangka memberikan kemudahan perusahaan untuk mengolah data secara lebih praktis. Implementasi teknologi informasi tepat guna sangat efektif untuk memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan (Jaryono & Widuri, 2011).

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat dihasilkan analisis yang menunjukkan bahwa Teknologi Informasi sangat memberikan dampak yang positif bagi daya kerja perusahaan. Penerapan teknologi informasi di lembaga pemerintahan memberikan dampak yang baik, sehingga kinerja karyawan mengalami perbaikan. Penerapan *e-government* yang mengalami perbaikan diharapkan membawa dampak positif bagi kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas (A. A. Hidayat & Achjari, 2017)

Dalam hal ini, kinerja perusahaan dapat dilakukan peningkatan dengan cara memperbaiki keunggulan dalam rangka daya saing dengan cara meningkatkan teknologi informasi. Penerapan ini dapat dilakukan dengan cara melakukan efisiensi biaya, sarana serta meningkatkan keunggulan saing melalui ajang promosi. Hal ini kemudian akan menyebabkan dampak peningkatan daya saing yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Adietya et al., 2015).

Pembahasan mengenai pengaruh teknologi informasi dalam kinerja karyawan telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Prasetyaningrum et al., 2019), (Indrayani, 2012), (Sawitri, 2016)(Samsiah et al., 2018) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Informasi Berbasis Web dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Sistem informasi menjelma menjadi sarana integral, daring serta interaktif yang sangat terkait dengan prosedur pengoperasian sebuah perusahaan. Sistem informasi dapat dapat menentukan pengambilan keputusan dalam perusahaan besar. Dalam dekade terakhir, sistem informasi dapat memberikan perubahan pada sektor fundamental perekonomian organisasi serta melakukan peningkatan dalam rangka mengatur pekerjaan. Konsep, metode serta teori perekonomian dan sosiologi dapat memberikan bantuan terhadap manusia agar memahami adanya perubahan yang disebabkan oleh teknologi informasi (Handijono, 2020).

Perubahan yang dibawa oleh Teknologi Informasi dapat membawa perusahaan pada proses bisnis secara digital dan praktis. Teknologi Informasi menjadi salah satu kebutuhan mendasar yang dibutuhkan perusahaan untuk membantu kinerja individu atau kelompok. Tugas sistem informasi adalah memberikan bantuan kepada organisasi agar dapat menyajikan laporan keuangan dalam bentuk pemberitahuan dan informasi yang terpercaya dan memiliki kredibilitas yang kuat. Dengan ini, banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi untuk mendapatkan keunggulan dari organisasi lainnya. Sistem organisasi menjadi komponen suatu organisasi atau perusahaan yang menyediakan informasi pengguna dengan cara mengolah kejadian keuangan (Zare, 2012).

Aplikasi berbentuk web didirikan agar memudahkan karyawan untuk mempergunakannya. Sistem yang dihasilkan dari aplikasi ini berbentuk aplikasi Sistem Penilaian Kinerja dapat memungkinkan setiap karyawan memasukkan target dan capaian aktivitas, pemimpin dapat memberikan sebuah penilaian serta laporan kinerja yang langsung tersedia dalam aplikasi tersebut (Utomo & Putra, 2017).

Dalam perancangan sistem informasi diperoleh hasil aplikasi web yang dapat menampilkan laporan yang berkepentingan dengan laporan kehadiran karyawan agar dapat dijadikan data penunjang dalam penilaian kinerja karyawan (Yeni, 2018).

Pembahasan mengenai pengaruh sistem informasi dalam kinerja karyawan telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Pamungkas, 2017), (Arisuniarti, 2016). (Anggoro & Hidayat, 2020), (Ostarisa et al., 2012), (Putra, 2011). Kajian tersebut telah menjadi bukti bahwa sistem informasi dalam manajemen, kompetensi serta motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Pengaruh *Knowledge Management* dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam penerapannya, *Knowledge Management* memiliki banyak manfaat bagi perusahaan. Bahkan tidak sedikit perusahaan yang memanfaatkan *Knowledge Management* sebagai sentralisasi dasar perusahaan. Manfaat-manfaat *Knowledge Management* antara lain dapat mengurangi hilangnya modal intelektual saat seseorang meninggalkan organisasi, mengurangi biaya dengan cara mengulangi total pengeluaran ketika organisasi sedang melakukan pemecahan masalah, meminimalisasi redundansi dalam aktivitas yang berhubungan dengan pengetahuan, melakukan peningkatan dalam rangka menambah produktivitas secara cepat dan mudah, meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara melakukan pengembangan pribadi serta pemberdayaan karyawan, menggerakkan kompetitif di

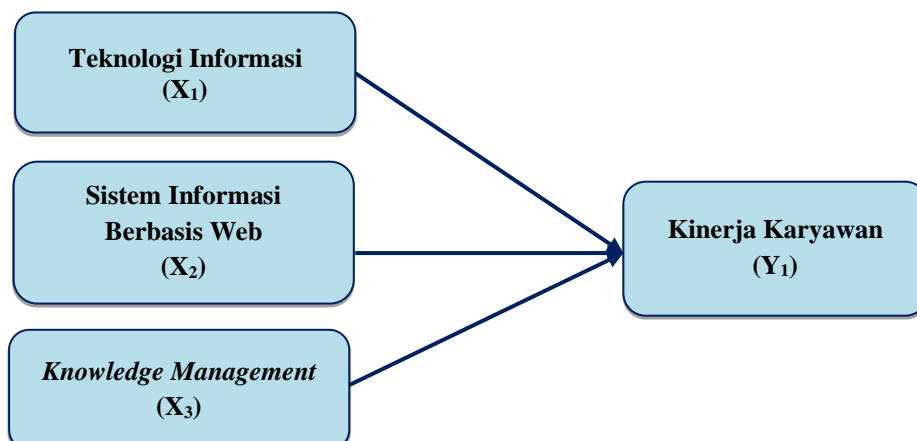
dalam strategi pasar. Dengan memanfaatkan pengetahuan (*Knowledge*), organisasi dapat lebih efektif dalam rangka mendayagunakan sumber daya yang sangat terbatas. Tanpa adanya *Knowledge*, maka organisasi atau perusahaan akan terancam dari kegagalan. Adanya *Knowledge Management* perusahaan dapat lebih meningkatkan *skill* ketika mengambil pembelajaran dari lingkungan sekitar. Selain itu, *Knowledge Management* sangat penting bagi keberlangsungan proses bisnis sebuah perusahaan (Haridjono, 2020).

Knowledge Management adalah sarana manajemen yang digunakan untuk mendukung adanya capaian sasaran dan tujuan organisasi serta menunjukkan keunggulan persaingan masing-masing perusahaan, sehingga dapat menciptakan kinerja perusahaan yang sangat baik (Megantoro, et al., 2014). *Knowledge Management Capacity*, *Knowledge Acquisition* serta *Disemination* sangat berkaitan dengan adanya kinerja karyawan dalam perusahaan (Nielsen, Rasmussen, Hsiao, Chen, dan Chang, 2011). Dampak *Knowledge Management* terhadap kinerja perusahaan sangat terlihat (Mills dan Smith, 2011). Selain itu, *Knowledge Management* dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam beberapa organisasi di Mesir (Zaied, Hussein dan Hassan, 2012). Penelitian tersebut menghasilkan bahwa *Knowledge Management* serta kinerja organisasi membangun hubungan positif dan saling berkaitan satu sama lain (Agus dan Suhartono, 2018). Dalam perkembangannya, *Knowledge Management* dan kinerja organisasi memiliki pengaruh positif yang sangat baik (Puryantini, et al., 2017 dan Samsiah, et al., 2018).

Pembahasan mengenai pengaruh *Knowledge Management* dalam kinerja karyawan telah banyak menghasilkan kajian literasi, antara lain, (Sesunan & Basit, 2013), (Angrainy et al., 2020), (Marliya et al., 2020), (Achmadwati et al., 2018), (Permana, 2016), (Bohari et al., 2019), (Manullang & Purnamasari, 2019), (Yulihardi & Akmal, 2019), (Marwan, 2013), (Lussy, 2018), (Akbar, 2018), (Ma'ruf & Chair, 2020), (R. Hidayat, 2021), (Megantara et al., 2019).

Conceptual Framework

Setelah dilakukan pengkajian teori serta relasi antarvariabel, maka dapat diketahui *conceptual framework* dalam artikel ini. *Conceptual framework* ini bermanfaat untuk mengembangkan sebuah hipotesa dalam penelitian selanjutnya. Gambaran konsep mengenai pembahasan artikel ini antara lain.



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan diagram yang telah digambarkan di atas, maka dapat dikatakan bahwa Teknologi Informasi (X₁), Sistem Informasi Berbasis Web (X₂), dan *Knowledge Management* (X₃) sangat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selanjutnya, terdapat variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Variabel tersebut antara lain.

- 1) *Enterprise Resource Planing* (X₄) yang dikemukakan oleh (Alianto & Wijaya, 2014), dan (Nawawi, 2020).
- 2) *Customer Relationship Management* (X₅) yang dikemukakan oleh (Nawawi, 2020).
- 3) *Supply Chain Management* (X₆) yang dikemukakan oleh (Nawawi, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berkaitan dengan uraian yang telah penulis bahas sebelumnya, kemudian penulis menyimpulkan bahwa untuk dapat membangun hipotesa dalam keperluan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan, antara lain.

- 1) Pengaruh Teknologi Informasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y);
- 2) Pengaruh Sistem Informasi Berbasis Web (X₂) pada kinerja karyawan (Y);
- 3) Pengaruh *Knowledge Management* (X₃) pada Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diambil oleh penulis tersebut, maka penulis kemudian menguatkan saran dalam artikel ini, bahwa masih banyak faktor-faktor yang mengidentifikasi adanya pengaruh kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan demikian, sangat diperlukan pengkajian yang lebih lanjut serta memuat materi yang lebih luas agar dapat melengkapi faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Faktor tersebut antara lain, *Enterprise Resource Planing* (X₄), *Customer Relationship Management* (X₅) dan *Supply Chain Management* (X₆).

DAFTAR RUJUKAN

- Achmadwati, W., Meirawan, D., & Rahyasih, Y. (2018). PEMANFAATAN SARANA PRASARANA KERJA, SELF CAPACITY BUILDING, DAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 1–12.
<https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11566>

- Adietya, K., Miyasto, & Sugiarto, Y. (2015). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi pada UKM Makanan di Kota Semarang). *Undip E-Journal System Portal*.
- Agus, P., & Suhartono, E. (2018). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Dan Knowledge Management Terhadap Daya Saing UKM. *Infokam*, 14(2), 112–119.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alianto, H., & Wijaya, S. F. (2014). *SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN Hendra Alianto ; Santo F Wijaya*. 5(9), 280–289.
- Anggoro, D., & Hidayat, A. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Perpustakaan Sekolah Berbasis Web Guna Meningkatkan Efektivitas Layanan Pustakawan. *Edumatic : Jurnal Pendidikan Informatika*, 4(1), 151–160.
<https://doi.org/10.29408/edumatic.v4i1.2130>
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159.
<https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>
- Arisuniarti, D. M. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Warmadewa. *J. Administrasi Publik*, 1(1), 49–64.
<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/89>
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). Kemampuan, Komitmen Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Center Of Economic Students Journal (CESJ)*, 2(2), 153–164.
- Bohari, Ansar, & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*, 2(3).
- Destriana, R. (2018). Efektivitas Kinerja It Support Menggunakan Fungsi Service Desk Sebagai Single Point of Contact (Spoc): Studi Kasus Pt Xyz. *JIKA (Jurnal Informatika)*, 2(1), 70–77. <https://doi.org/10.31000/v2i1.1539>
- Handijono, A. (2020). *SISTEM_INFORMASI_MANAJEMEN* (Issue 1). Unpam Press.
- Hariyanto, S. (2016). Slamet Hariyanto, Sistem Informasi Manajemen. *Sistem Informasi Manajemen*, 9(1), 80–85. <https://jurnal-unita.org/index.php/publiciana/article/viewFile/75/69>
- Hartanto, A. P. (2015). *ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1–32.
- Hidayat, A. A., & Achjari, D. (2017). Pengaruh Investasi Teknologi Informasi Terhadap Efisiensi Organisasi. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 25(2), 127–140.
<https://doi.org/10.32477/jkb.v25i2.234>
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1).
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Humaira, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. *Fakultas Ekonomi*

- Dan Bisnis Islam*, 51(1), 51.
- Indrayani, H. (2012). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal EL-RIYASAH*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.24014/jel.v3i1.664>
- Jaryono, & Widuri, R. (2011). Analisis Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed. *Journal & Proceeding Feb Unsoed*, 1(1), 1–15. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/119/124>
- Jaya, H. P. (2019). *PENGARUH SARANA KERJA, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEMPIMPINAN 5, TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR (STUDI PADA SMA HANGTUAH SIDOARJO)*. 1–124.
- Khaisara, D., Kartikowati, S., Trisnawati, F., & Program, E. S. (2017). *Pengaruh Sarana/Prasarana Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suri Senia Plasmataruna, Pmks Talikumain Rokan Hulu*. 1–11.
- Khristianto, W., Supriyanto, T., & Wahyuni, S. (2015). Buku Ajar Sistem Informasi Manajemen. In *STMIK Ichsan*.
- Lipursari, A. (2019). Peran Sistem Informasi Manajemen (Sim) Dalam Pengambilan Keputusan. *Jurnal Stie Semarang*, 53(9), 1689–1699. <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/154/125>
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 26. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.88>
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Manullang, A., & Purnamasari, A. S. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PRAMUGOLF PADA RANCAMAYA GOLF & COUNTRY CLUB BOGOR. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 13. <https://doi.org/10.33062/jib.v11i2.263>
- Marliya, M., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. *Journal of Education Research*, 1(3), 206–2012. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.23>
- Marwan, S. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal S-1 UNDIP*, 2(3), 95–105.
- Maryanti, R., Zeina, N., Sari, M., & Penelitian, L. B. (2012). *Pengaruh Tekhnologi Informasi Terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi*. 1–34.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Nawawi, M. (2020). Model Mediasi ERP , SPM , Scm Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(3), 357–378.
- Ningsih, C. (2014). *PENGARUH KETERLIBATAN MANAJEMEN DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI KNOWLEDGE TRANSFER (Studi Pada Satuan Kerja Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia)*.

- PENGARUH KETERLIBATAN MANAJEMEN DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI MELALUI KNOWLEDGE TRANSFER (Studi Pada Satuan Kerja Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia)*, 23(1), 21–42.
<https://doi.org/10.14710/jbs.23.1.21-42>
- Nugroho, M. A. (2011). Teknologi Knowledge Management: Peran TI Terhadap Pengelolaan Knowledge. *Informasi*, 37(1), 82–94. <https://doi.org/10.21831/informasi.v1i1.4465>
- Ostarisa, E., Wibowo, J., & Taufik, V. M. (2012). Sistem Informasi Eksekutif Berbasis Web Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Pt. Pertamina. *Jurnal JSIKA*, 1(2), 1–6.
- Pamungkas, I. B. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta). *Jurnal KREATIF*, 5(1), 18–29.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/705/575>
- Permana, U. (2016). Pengaruh Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru serta Dampaknya pada Prestasi Belajar Siswa pada SMK Farmasi di Kabupaten Majalengka. *Publikasi Ilmiah Civitas Akademika Universitas Majalengka Volume, 10 Nomor 2*(Issn 1978-0168), 1–14.
- Permitasari, C. (2020). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Prasetyaningrum, E., Purwanto, A., & Minarni. (2019). Pengaruh Sumber Daya Teknologi Informasi Terhadap Knowledge Management dan Keunggulan Kompetitif UMKM di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Inform: Jurnal Ilmiah Bidang Teknologi ...*, 4(2).
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38.
<https://doi.org/10.20473/baki.v2i2.5325>
- Putra, A. (2011). SISTEM INFORMASI EKSEKUTIF BERBASIS WEB. *Quality of Life Research*, 3(2), 1689–1699. <http://psycnet.apa.org/record/1969-15018-001>
- Rusdiana, & Irfan, M. (2019). *Sistem Informasi Management*. CV. Pustaka Setia.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/tdh8v>
- Samsiah, S., Marlina, E., & Ardi, H. A. (2018). The influence of knowledge management and information technology on competitive advantage and university performance. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 154–167.
- Sasongko, B. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1–135.
- Sawitri. (2016). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, EFEKTIVITAS PENGGUNAAN DAN KEPERCAYAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL. *Revista Brasileira de Geografia Física*, 11(9), 141–156.
http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS - RJ/RBG/RBG 1995 v57_n1.pdf
- Sesunan, D., & Basit, A. (2013). Pengaruh Sarana Prasarana Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Visionist*, 2(2), 63–74.

- <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/download/676/653>
- Sudirjo, F. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KAPABILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf
- Utomo, V. G., & Putra, T. W. A. (2017). Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Berbasis Web (Studi Kasus: STMIK PROVISI). *Senit*, 2, 15–17.
- Wardhana, R. M. D. H., Tarmedi, E., & Sumiyati. (2016). UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DENGAN CARA MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA DAN MENUMBUHKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAWA BARAT. *Journal of Business Management Education (JBME)*, Volume 1, 91–96.
- Wardhana, R. M. D. H., Tarmedi, E., & Sumiyati, S. (2017). Upaya Meningkatkan Kinerja Dengan Cara Memberikan Motivasi Kerja Dan Menumbuhkan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5969>
- Wiji, L. (2018). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMP NEGERI 2 AMBAL. 1–31.
- Yeni, H. (2018). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Sistem Kehadiran Berbasis Web Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tobadak. *Inspiration : Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 8(2), 69–75. <https://doi.org/10.35585/inspir.v8i2.2465>