

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur

Muhammad Rifky Nurpratama

Mahasiswa Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Universitas Airlangga

Email : Muhammadrifkynurpratama@gmail.com

ABSTRAK

Terjadi pergeseran kebutuhan individu dan organisasi yang awalnya adalah kebutuhan material, kini menjadi kebutuhan akan informasi. Apalagi pekerja saat ini, menunjukkan bahwa 70% pekerja disana adalah *knowledge worker* dan menjadikan pengetahuan sumber daya yang paling berguna saat ini. Hal itu perlu disadari organisasi sebagai wadah untuk melaksanakan knowledge management serta mendorong karyawan sebagai penggerak organisasi memaksimalkan pengetahuan yang ada sehingga kinerjanya pun akan berkembang. PT. PLN adalah salah satu badan usaha milik negara yang maju dan konsen sekali terhadap pengelolaan pengetahuan, terbukti dari penghargaan-penghargaan yang diterimanya serta sudah diterapkannya knowledge management system sebagai bentuk konkrit pengelolaan pengetahuan. Dengan begitu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel bebas knowledge management yang terdiri dari *people*, *process* dan *technology* serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *random sampling* dan teknik pengambilansampel *proporsional sampling*, dan total sampel yang dihasilkan yaitu 69 orang. Pengujiannya menggunakan uji validitas, realibilitas dan uji analisis data dengan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t da uji f.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel *knowledge management* yang terdiridarivariabel *people*, *process* and *technology* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. Lalu, Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel *technology* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur, dan variabel *technology* adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel yang selanjutnya berpengaruh signifikan secara berturut-turut adalah variabel *people*, dan variabel *process*.

Kata kunci : Knowledge management, kinerja karyawan, knowledge

PENDAHULUAN

Kebutuhan individu dan organisasi setiap saatnya selalu berkembang, dan fenomena pada era informasi ini terjadi pergeseran kebutuhan individu dan

organisasi dari material ke informasi. Ditandai dengan 70% karyawan di negara maju adalah *knowledge worker*¹. Hal itu menandakan informasi yang diinternalisasi menjadi pengetahuan adalah sumber daya paling berguna saat ini dan fenomenatersebut terlihat bahwa informasi khususnya pengetahuan menjadi begitu diperlukan sebagai sarana pembelajaran oleh setiap individu maupun organisasi untuk dapat memenuhi serta menuntunnya dalam berpikir, beraktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih positif. Maka dari itu diperlukan langkah strategis untuk mengelola pengetahuan yaitu dengan cara *knowledge management*.

Perlunya diterapkan *knowledge management* di dalam organisasi, didukung oleh data hasil riset Delphi Group dalam Bambang Setiarso² bahwa pengetahuan dalam organisasi, 42% tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26% pada dokumen kertas, 20% pada dokumen elektronik dan 12% berupa *knowledge base elektronik*. Penerapan *knowledge management* dalam organisasi, bermanfaat dalam mencapai kinerja organisasi yang ditandai dengan keunggulan bersaing organisasi. Hal itu didukung data dan fakta dari 150 perusahaan Eropa dan Amerika yang menerapkan *knowledge management* bahwa manfaat *knowledge management* yang didapat oleh perusahaan yaitu 75% keunggulan bersaing, 72% *marketing*, 57% *employee development*, 63% *revenue growth*, 63% *profit*³.

Fenomena seperti diatas disadari oleh PT.PLN Distribusi Jawa Timur dengan menerapkan *knowledge management* yang dijalankan begitu konsen. *Knowledge management* yang diterapkan bahkan sudah mencapai level *knowledge management system (KMS)* yang dapat diakses pada lingkungan internal perusahaan. Terbukti juga dari penghargaan yang diraih PT. PLN yaitu *silver medal* atas *Performance Excellence Score Growth Achievement for Big Company*, yang diberikan oleh *Indonesian Quality award* tahun 2013⁴ dan pada penghargaan tersebut, *knowledge management* menjadi salah satu kriteria penilaiannya.

Sebelum penelitian ini dilakukan, sudah terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *knowledge management* dengan metode penelitian ekspalanasi kuantitatif. Penelitian tersebut dari Natalia Kosasih mengenai Pengaruh *Knowledge management* Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Departemen *Front Office* Surabaya Hotel Plaza yang menghasilkan kesimpulan bahwa pada pengaruh langsung *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada pengaruh tidak langsung *personal knowlegde* dan *job procedure*

¹Stephen E. Condrey. 2010. *Handbook of Human Resource Management in Government*. Hlm 399.

² Amriani, Tenry. 2014. *Knowledge management (KM) Dalam Organisasi Publik*, <http://www.bppk.depkeu.go.id/berita-makassar/19407-knowledge-management-km-dalam-organisasi-publik>

³ Susanti Kurniawati. s.a . *Knowledge management*. Hlm 10-11

⁴ PLN Raih 555 Skor Baldrige Pada IQA 2013. <http://www.pln.co.id/blog/pln-raih-555-skor-baldrige-pada-iqa-2013/>

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah konsep yang digunakan yaitu *people, process and technology* serta lokasi penelitian ini yang bukan swasta melainkan BUMN dibawah naungan pemerintah.

TEORI DAN KONSEP

Knowledge Management

Knowledge management menurut Bergerson⁵ yaitu merupakan pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengelola aset intelektual dan informasi lainnya sehingga memberikan keunggulan bersaing pada organisasi. Di dukung oleh pernyataan Karl-Erick Sveiby⁶ bahwa *knowledge management* adalah seni penciptaan nilai dari *intangible assets*. Pada intinya, menurut Bhojaraju⁷ bahwa penerapan *knowledge management* untuk menjadi solusi bagi masalah perusahaan dengan menyatukan orang, proses dan teknologi dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi. Seperti yang dinyatakan tersebut, komponen *knowledge management* yang diungkapkan yaitu ada tiga sebagai berikut :

1. *People*

Kunci keberhasilan dalam Manajemen Pengetahuan adalah untuk memberikan visibilitas seseorang, pengakuan dan kredit tiap orang bahwa dia sebagai "ahli" di bidangnya masing-masing serta memanfaatkan keahlian (pengetahuan) mereka untuk kesuksesan bisnis. Hal ini dicapai melalui kombinasi motivasi / pengakuan dan penghargaan, penataan kembali sistem penilaian kinerja, dan sistem pengukuran lain.

2. *Process*

Komponen ini meliputi kontribusi pengetahuan, manajemen konten (menerima konten, menjaga kualitas, menjaga konten saat ini, menghapus atau pengarsipan konten yang usang), penemuan kembali, keanggotaan pada komunitas praktek, pelaksanaan proyek yang didasari oleh reuse pengetahuan, metodologi dan format standar (aturan) untuk mendokumentasikan praktek-praktek terbaik dan studi kasus, dll. Hal tersebut penting untuk menjadikan proses agar proses dipahami sejelas dan sesederhana mungkin oleh karyawan di seluruh organisasi.

3. *Technology*

Teknologi dalam KM sebagai solusi untuk menyediakan fungsionalitas dalam mendukung berbagi pengetahuan, kolaborasi, alur kerja, manajemen dokumen di perusahaan. Teknologi menyediakan ruang sentral/utama yang aman untuk karyawan, pelanggan, mitra dalam bertukar informasi, berbagi pengetahuan dan membimbing satu sama lain untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik. Bentuk yang paling populer dari teknologi KM adalah portal pengetahuan di Intranet Perusahaan (dan extranet di mana

⁵ Sangkala. 2007. *Ibid*.

⁶ Sangkala. 2007. *Knowledge management*. Hlm 8.

⁷ Bhojaraju G., 2005. *Knowledge management: why do we need it for corporates*. Hlm 38.

pelanggan, mitra dan / atau pemasok yang terlibat). Selain itu, teknologi juga adalah enabler kunci dari KM.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Sembiring⁸ yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah⁹ yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak kinerjanya karyawan yang dimilikinya. Setiap karyawan tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja karyawan. Bernardin & Russell¹⁰ pun menyatakan bahwa perlu diadakan penilaian kinerja dan untuk mengetahui kinerja karyawan, Bernardin dan Russel¹¹ mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang di hasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan
3. *Timeless*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
4. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan kegiatan orang lain
5. *Need supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja

Dari keenam kriteria tersebut, terdapat satu kriteria yang tidak relevan untuk digunakan di penelitian ini, kriteria tersebut adalah *cost effectiveness*. Ketidak relevannya kriteria tersebut dikarenakan kriteria tersebut hanya dapat diukur oleh karyawan tingkat manajemen atau pimpinan perusahaan, bukan diukur oleh karyawan operasional. Di dalam penelitian ini karyawan operasional menjadi bagian dari sampel penelitian.

Hubungan Knowledge management dengan Kinerja Karyawan

⁸MasanaSembiring. 2012. Budaya dan Kinerja Organisasi. Hlm 81.

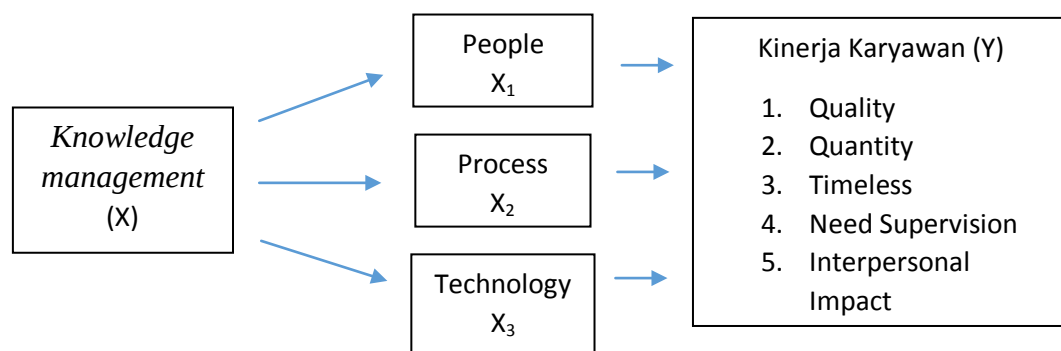
⁹DediRiantoRahadi. 2010. ManajemenKinerjaSumberDayaManusia. Hlm 1.

¹⁰DediRiantoRahadi. 2010. ManajemenKinerjaSumberDayaManusia. Hlm 79.

¹¹DediRiantoRahadi. 2010. *Ibid*. Hlm 82.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam era pengetahuan saat ini, maka perusahaan membutuhkan pengelolaan atau manajemen yang dapat memperlakukan pengetahuan milik semua karyawan sebagai aset perusahaan. *Knowledge management* sendiri diterapkan oleh perusahaan untuk menjadi solusi dalam penyelesaian masalah mereka, dengan hasil akhir mencapai tujuan dan visi yang diharapkannya, yang diukur dari tiga komponen yaitu *people, process and technology* (Bhojaraju, 2005). Komponen-komponen utama di dalam *knowledge management* tersebut membantu organisasi mencapai tujuan dan visinya. Hal tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan yang mana karyawan adalah penggerak utama sebuah perusahaan, sehingga ketika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi pun juga baik dan begitu sebaliknya, di dalam kinerja pun terdapat pengetahuan sebagai kemampuan yang dipenuhi. Maka dari itu, perusahaan perlu mengetahui sejauh mana *knowledge management* berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri, menurut Bernardin & Russel¹² diukur melalui 5 kriteria penilaian karyawan, yaitu: *quality, quantity, timeliness, need for supervision, dan interpersonal impact*

Kerangka Berpikir



Hipotesis

H₀ : Variabel *knowledge management* yang terdiri dari variabel *people, process and technology* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Wilayah Distribusi Jawa Timur

H₁ : Variabel *knowledge management* yang terdiri dari variabel *people, process and technology* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Wilayah Distribusi Jawa Timur

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, Lokasi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu eksplanatif survei. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berada pada PT. PLN Distribusi Jawa Timur yang terbagi pada 6 divisi yaitu divisi niaga, divisi

¹²Dedi Rianto Rahadi. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Hlm 82.

keuangan, divisi perencanaan, divisi distribusi, divisi SDM dan organisasi, divisi komunikasi, hukum dan administrasi. Total dari karyawan kantor PT. PLN Distribusi Jawa Timur berjumlah 226 orang. Sampel diambil dengan metode *random sampling* atau *probability sampling* dengan teknik sampling sistematis yaitu dengan nomor urut dari daftar populasi serta menggunakan teknik *proporsional sampling* dengan nilai presisi 10% setiap divisi, terpenting dalam teknik ini penggunaan perwakilan berimbang, dengan cara mengetahui dahulu jumlah atau besar kecil unit populasi yang ada¹³. Alasan peneliti mengambil teknik ini dikarenakan sampel yang dipilih yaitu responden di dalam beberapa unit kerja yang berada di PT. PLN Distibusi Jawa Timur.

Instrumen dan teknik pengambilan data

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. data primer dapat diperoleh melalui kuesioner, studi pustaka dan pengamatan langsung di lokasi (observasi) serta wawancara.

Metode Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel x dan y menggunakan skala *linkert*. Menurut Sugiyono¹⁴, berikut susunan pernyataannya :

- Sangat Tidak Setuju : 1
- Tidak Setuju : 2
- Setuju : 3
- Sangat Setuju : 4

Tabel 1
Skala Kategori

Kategori	Batas
Sangat Rendah	1,00 – 1,75
Rendah	1,76 – 2,50
Tinggi	2,51 – 3,25
Sangat Tinggi	3,26 – 4,00

Definisi Operasional

1. *Knowledge management*

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan akan diukur dari pendapat karyawan, berikut variabelnya :

¹³ Burhan Burhin. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Hlm 124.

¹⁴Sugiyono. 2010. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D. Hlm. 93

1.1 People

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

1.1.1 Pengakuan sebagai “Ahli”

- Perusahaan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
- Penugasan sesuai dengan keahlian yang dimiliki

1.1.2 Memanfaatkan keahlian (pengetahuan)

- Memanfaatkan Personal *knowledge*
- Memanfaatkan Personal skill (komputer, management, komunikasi dll)
- Penempatan karyawan

1.1.3 Motivasi

- Absensi kerja
- Capaian dan prestasi kerja karyawan
- Ada tanggung jawab di setiap pekerjaan dan tugas
- Melakukan pengembangan diri (kelebihan, kekurangan diri, tujuan hidup)
- Persaingan kerja dengan karyawan lain
- Adanya kepentingan eksternal (keluarga, keuangan dll)

1.1.4 Sistem penilaian kinerja

- Penilaian berdasar kemampuan dan ketrampilan karyawan
- Penilaian berdasar hasil kerja yang diselesaikan
- Penilaian berdasar perilaku karyawan di dalam organisasi
- Pengawasan rutin
- Evaluasi kinerja akhir tahun

1.2 Process

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

1.2.1 Metodologi dan format standar (aturan)

- Ketersediaan standar operasional prosedur (SOP) *knowledge management*
- Ketaatan terhadap SOP *knowledge management*
- Menjalankan mekanisme SOP *knowledge management*

1.2.2 Kontribusi pengetahuan

- Membagi pengetahuan person to person
- Membagi pengetahuan di dalam ruang *knowledge management* (COP, forum sharing pengetahuan, portal)

1.2.3 Manajemen konten (menerima konten, menjaga kualitas, menjaga konten saat ini, menghapus atau pengarsipan konten yang usang) Kebijakan manajemen konten di dalam perusahaan

- Ketersediaan standar operasional prosedur manajemen konten
- Menempatkan konten sesuai klasifikasi (sesuai subjek, sesuai folder)
- Menempatkan konten secara hirarki (folder di dalam folder)

- Aksesibilitas konten
- 1.2.4 Penemuan kembali informasi
 - Keterbukaan informasi di dalam perusahaan
 - Kemampuan karyawan dalam menemukan kembali pengetahuan atau informasi
- 1.2.5 Keanggotaan pada komunitas praktek
 - Mengikuti jadwal rutin COP
 - Aktif dalam kegiatan COP
- 1.2.6 Reuse pengetahuan
 - *Reuse* pengetahuan yang sudah ada sebagai aktivitas pembelajaran
 - *Reuse* pengetahuan yang sudah ada dalam menyelesaikan tugas kerja
 - *Reuse* pengetahuan yang sudah ada untuk dikaji kembali
 - *Reuse* pengetahuan yang sudah ada dalam menciptakan pengetahuan baru

1.3 *Technology*

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- 1.3.1 Mendukung berbagi pengetahuan
 - Teknologi yang ada di perusahaan mendukung berbagi pengetahuan tacit (otak/terbatinkan) ke tacit (otak/terbatinkan)
 - Teknologi yang ada di perusahaan mendukung berbagi pengetahuan tacit (otak/terbatinkan) ke explicit (dokumen/tercetak)
 - Teknologi yang ada di perusahaan mendukung berbagi pengetahuan explicit (dokumen/tercetak) ke tacit (otak/terbatinkan)
 - Teknologi yang ada di perusahaan mendukung berbagi pengetahuan explicit (dokumen/tercetak) ke explicit (dokumen/tercetak)
- 1.3.2 Mendukung kolaborasi
 - Teknologi mendukung aktivitas teamwork
 - Teknologi meningkatkan koordinasi antar karyawan atau unit
- 1.3.3 Mendukung alur Kerja
 - Teknologi mendukung aktivitas pembagian tugas
 - Teknologi mempercepat penyelesaian tugas tiap karyawan
- 1.3.4 Manajemen dokumen di perusahaan
 - Teknologi mendukung pendistribusian dokumen
 - Teknologi mendukung aksesibilitas dokumen
 - Teknologi memberikan tempat penyimpanan dokumen
 - Teknologi memberikan keamanan dokumen

2. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan akan diukur dari pendapat karyawan, berikut variabelnya :

2.1 Kualitas Kerja

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- Tingkat kesalahan dalam bekerja
- Keberhasilan kerja setiap karyawan
- Akurasi dan ketelitian dalam bekerja

2.2 Kuantitas Kerja

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- Jumlah hasil kerja yang dilakukan
- Jumlah tugas kerja yang diberikan

2.3 *Timeless*

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- Tidak menunda pekerjaan
- Pekerjaan selesai sesuai batas waktu
- Memaksimalkan waktu

2.4 *Need Supervision*

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- Menyelesaikan tugas dengan baik dan benar
- Mengerjakan tugas tanpa diawasi atau mandiri
- Memiliki inovasi

2.5 *Interpersonal Impact*

Variabel ini diukur dengan beberapa indikator, sebagai berikut indikatornya :

- Membantu karyawan lain dalam pekerjaannya
- Membantu bersama karyawan lain (*teamwork*)
- Terminalisasi konflik kerja antar karyawan

Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dalam beberapa proses yaitu meliputi *editing, coding, tabulating*¹⁵. Kegiatan analisis ini tentunya menggunakan alat bantu penghitungan dengan tes statistik, yang fungsinya menyederhanakan data hasil penelitian yang jumlahnya besar menjadi informasi yang lebih mudah dipahami. Berikut beberapa pengujian yang dilakukan dalam menguji data pada penelitian ini :

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk menguji ketepatan atau tidaknya sebuah instrumen penelitian dengan menggunakan korelasi product moment pearson. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai $p < 0,05$.

¹⁵ Burhan Burhin. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Hlm 174.

Uji Reliabilitas

Uji ini berguna menunjukkan bahwa kuisioner yang digunakan konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Secara singkat uji ini bertujuan untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode internal consistency dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan dengan tujuan menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu uji statistik yang digunakan adalah uji kolmogorov smirnov.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan untuk menjadi syarat dalam menguji asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi linier berganda. Di dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa jenis pengujian seperti uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Beberapa jenis tersebut ada beberapa yang tidak digunakan, dalam penelitian ini uji asumsi autokorelasi tidak digunakan karena data yang ada tidak melihat korelasi berdasarkan waktu

Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel bebas di dalam model regresi linier berganda. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *people*, *process*, *technology*. Untuk melihatnya maka dilakukan pemeriksaan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebas. Kasus multikolinearitas terjadi ketika nilai $VIF > 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Kembali lagi bahwa model yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan dalam pengujian ini adalah uji glejser.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat demi membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kasual antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk tiga variabel bebas :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini di nilai dari penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang digunakan yaitu hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, hipotesis alternatif (H_a) terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, pada penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan tingkat keyakinan 95%. Taraf signifikansi tersebut ditentukan dengan mempertimbangkan ukuran sampel pada penelitian ini. Selanjutnya, uji hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pengujian sebagai berikut :

Uji t

Uji ini dilakukan dengan tujuan melihat hubungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Kaidah pengujian :

H_0 diterima jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Pengujian hipotesis penelitian ini bertujuan menguji ada atau tidak pengaruh antara *knowledge management* sebagai variabel independent (X) dengan variabel yaitu *people* (X_1), *process* (X_2), *technology* (X_3) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Jika (H_0) diterima maka secara parsial tidak ada pengaruh sedangkan jika hasil (H_a) diterima maka secara parsial terdapat pengaruh.

Uji f

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *people*, *process*, *technology* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kaidah pengujian Signifikansi, F hasil pengujian ini dibandingkan dengan F tabel dengan taraf signifikansi 5% dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Pembuktian Pengaruh Dominan

Seperti yang ada dalam rumusan masalah penelitian ini, dari lima variabel dalam pengukuran *knowledge management*, variabel mana yang paling

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat, maka itulah yang akan dibahas menjadi variabel paling berpengaruh. Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji t, yang mana uji t digunakan untuk menguji satu per satu variabel variabel bebas. Variabel yang memiliki t hitung paling besar itu lah yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai r tabel	Keterangan
People	0,912	0,2369	Reliabel
Process	0,890	0,2369	Reliabel
Technology	0.904	0,2369	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,943	0,2369	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil nilai cronbach alpha tiap-tiap variabel dalam penelitian ini > dari nilai r tabel, maka dari itu semua variabel dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Hasil Pengujian Normalitas

Tabel 3
Hasil Distribusi Normal
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.46301293
Most Extreme Differences Absolute		.089
Positive		.089
Negative		-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.651

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi 0,651, yang mana nilai itu lebih besar dari 0,05. Hal diatas membuktikan bahwa semua variabel yang diteliti berdistribusi normal

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasilnya jika nila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikoliniertas pada peneltian ini sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil VIF Multikolinieritas

Variabel	VIF
People	2,822
Process	4,560
Technology	3,698

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uj Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan
People	0.288
Process	0.189
Technology	0.137

Berdasarkan tabel diatas, menghasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berarti bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi, dengan bukti tabel diatas.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu *people* (X_1), *process* (X_2), *Technology* (X_3). Berikut hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini :

Tabel 6
Hasil Koefisien Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.864	6.709		2.514	.014		
People	.118	.128	.101	.927	.358	.354	2.822
Process	.101	.186	.075	.543	.589	.219	4.560
Technology	1.092	.192	.709	5.692	.000	.270	3.698

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Tabel 7
Hasil R Uji Regresi Linier Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.714	4.56484

a. Predictors: (Constant), Technology, People, Process

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 16,864 + 0,118X_1 + 0,11X_2 + 1,092X_3$$

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan berbagai hal yaitu seperti berikut :

- Konstanta nya 16,864 artinya tanpa variabel bebas yaitu *people*, *process* dan *technology*, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 16,864.
- Nilai koefisiensi regresi variabel *people* (X1) sebesar 0,118, artinya jika X1 berubah 1 unit maka Y akan berubah sebesar 0,118 dengan anggapan variabel lain tetap.
- Nilai koefisiensi regresi variabel *process* (X2) sebesar 0,101, artinya jika X2 berubah 1 unit maka Y akan berubah sebesar 0,101 dengan anggapan variabel lain tetap.
- Nilai koefisiensi regresi variabel *technology* (X3) sebesar 1,092, artinya jika X1 berubah 1 unit maka Y akan berubah sebesar 1,092 dengan anggapan variabel lain tetap.
- Nilai R sebesar 0,853 menunjukkan bahwa hubungan variabel kinerja karyawan dengan variabel *people*, *process* dan *technology* adalah kuat
- Nilai R square sebesar 7,27 yang juga menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel *people*, *process* dan *technology* adalah kuat. R square 0,727, yang artinya besarnya pengaruh variabel *people*, *process* dan *technology* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,7% dan sisa nya 27,3% dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

3.4.4.1 Uji t

Uji ini dilakukan dengan tujuan melihat hubungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas lainnya dianggap tetap.

Berikut hasil uji t pada penelitian ini :

Tabel 8
Hasil Olah Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Pernyataan H0
People (X1)	7,675	1,667	Ditolak
Process (X2)	9,465	1,667	Ditolak
Technology (X3)	13,067	1,667	Ditolak

Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel bebas (X) :

- Uji parsial variabel *people* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 7,675 < 1,667 \text{ t tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05. Hal itu menghasilkan keterangan bahwa H0 ditolak, atau dengan kata lain variabel *people* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Uji parsial variabel *process* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 9,465 < 1,667 \text{ t tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05. Hal itu menghasilkan keterangan bahwa H0 ditolak, atau

dengan kata lain variabel *process* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- c. Uji parsial variabel *technology* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa $t_{hitung} 13,067 > 1,667$ t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05. Hal itu menghasilkan keterangan bahwa H_0 ditolak, atau dengan kata lain variabel *technology* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

3.4.4.2 Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *people*, *process*, *technology* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9
Hasil Anova Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3606.500	3	1202.167	57.692	.000 ^a
Residual	1354.457	65	20.838		
Total	4960.957	68			

a. Predictors: (Constant), Technology, People, Process

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 57,692 yang berarti lebih besar dari F tabel 2,75 dengan taraf signifikan 0,05. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Sehingga secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dapat disimpulkan bahwa variabel *people*, *process* dan *technology* - bersama-sama berpengaruh dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3.4.5 Pembuktian Pengaruh Dominan

Pembuktian pengaruh dominan dari ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dapat diketahui menggunakan nilai t pada masing-masing variabel bebas. Berikut hasil nilai t masing-masing variabel :

Tabel 10
Hasil Uji t Pengaruh Dominan

Variabel	t hitung
----------	----------

People (X1)	7,675
Process (X2)	9,465
Technology (X3)	13,067

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa yang mempunyai pengaruh dominan yaitu variabel *technology* (X3), hal itu terlihat dari nilai t hitung nya sebesar 13,067. Secara berturut – turut variabel bebas lain yang berpengaruh dominan adalah variabel *process* (X2), *people* (X1).

Pembahasan

1. Berdasar pengujian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa variabel *knowledge management* meliputi *people* (X1), *process* (X2), *technology* (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur dengan F hitung sebesar 57,692. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan konsep yang diungkapkan Bhojaraju¹⁶ bahwa *Knowledge management* sendiri diterapkan untuk menjadi solusi dalam penyelesaian masalah perusahaan, dengan hasil akhir mencapai tujuan dan visi yang diharapkannya, yang diukur dari tiga komponen yaitu *people, process and technology*).
2. Berdasarkan hasil uji t dari variabel *people*, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel *people* terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai t sebesar 7,675. Artinya semakin baik penilaian karyawan atas variabel *people* pada PT PLN Distribusi Jawa Timur maka tentu kinerja karyawan di perusahaan tersebut dipengaruhi oleh *knowledge management*. Variabel *people* ini dapat dijelaskan oleh konsep milik Bhojaraju¹⁷ bahwa kunci keberhasilan dalam manajemen pengetahuan adalah untuk memberikan visibilitas seseorang, pengakuan dan kredit tiap orang bahwa dia sebagai "ahli" di bidangnya masing-masing serta memanfaatkan keahlian (pengetahuan) mereka untuk kesuksesan bisnis. Hal ini dicapai melalui kombinasi motivasi atau pengakuan dan penghargaan, penataan kembali sistem penilaian kinerja, dan sistem pengukuran lain.
3. Berdasarkan hasil uji t dari variabel *process*, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel *process* terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai t sebesar 9,465. Artinya semakin baik penilaian karyawan atas variabel *process* pada PT PLN Distribusi Jawa Timur maka tentu kinerja karyawan di perusahaan tersebut dipengaruhi oleh *knowledge management*. Variabel *process* sejalan oleh pernyataan Bhojaraju¹⁸ yaitu *process* sendiri terdiri dari komponen yang meliputi kontribusi pengetahuan, manajemen konten (menerima konten, menjaga kualitas, menjaga konten saat ini, menghapus atau pengarsipan konten yang usang), penemuan kembali, keanggotaan pada komunitas praktek, pelaksanaan proyek yang didasari oleh *reuse* pengetahuan, metodologi dan format standar (aturan) untuk mendokumentasikan praktek-praktek terbaik dan studi kasus, dll.

¹⁶Bhojaraju G., 2005. Knowledge management: why do we need it for corporates. Hlm 38.

¹⁷Bhojaraju G., 2005. Knowledge management: why do we need it for corporates. Hlm 38.

¹⁸Bhojaraju G., 2005. Knowledge management: why do we need it for corporates. Hlm 38.

4. Berdasarkan hasil uji t dari variabel *technology*, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel *technology* terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai t sebesar 13,067. Artinya semakin baik penilaian karyawan atas variabel *technology* pada PT PLN Distribusi Jawa Timur maka tentu kinerja karyawan di perusahaan tersebut dipengaruhi oleh *knowledge management*. Sejalan oleh pernyataan Bhojaraju¹⁹ yaitu Teknologi dalam KM sebagai solusi untuk menyediakan fungsionalitas dalam mendukung berbagi pengetahuan, kolaborasi, alur kerja, manajemen dokumen di perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini yang menguji pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Timur. Berdasarkan pengujian, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel *knowledge management* yang terdiri dari variabel *people*, *process* and *technology* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur dengan nilai F hitung sebesar 57,692 yang berarti lebih besar dari F tabel 2,75 dengan taraf signifikan 0,05.
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel *people* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur, dengan nilai t hitung 7,675 > 1,667 t tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel *process* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur dengan nilai t hitung 9,465 > 1,667 t tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Begitu juga dengan variabel *technology* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur, dengan nilai t hitung 13,067 > 1,667 t tabel dengan taraf signifikansi 0,05.
3. Dari variabel *knowledge management*, variabel *technology* adalah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur, dengan nilai t hitung sebesar 13,067. Variabel yang selanjutnya berpengaruh signifikan secara berturut-turut adalah variabel *process*, dengan nilai t hitung sebesar 9,465 dan yang terakhir variabel *people*, dengan nilai t hitung sebesar 7,675.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan semua temuan yang diperoleh maka disarankan kepada :

1. Pihak PT. PLN Distribusi Jawa Timur
 - a. *Knowledge management* yang telah dilakukan oleh perusahaan ini sudah berjalan baik dengan hasil pengujian yang menunjukkan berpengaruh signifikan antara variabel x dengan y. Meskipun

¹⁹Bhojaraju G., 2005. Knowledge management: why do we need it for corporates. Hlm 38.

- begitu, masih diperlukan evaluasi rutin oleh tim KM terhadap aktifitas dan aspek-aspek yang masih di rasa perlu perbaikan.
- b. Ditingkatkan dan di evaluasi secara bertahap aspek-aspek *knowledge management* meliputi *people, process, technology* agar tetap pada posisi *mature* sehingga tidak terjadi penurunan kualitas dan kuantitas di masa mendatang
 - c. Tim *knowledge management* yang sudah diharapkan ditingkatkan kuantitas anggotanya secara lebih luas, sehingga pengetahuan yang dibagi akan semakin beragam.
 - d. Pada setiap aktivitas *knowledge management* khususnya *knowledge sharing*, perlu ditetapkan indikator keberhasilan yang disetujui bersama, berfokus pada pelayanan jasa dan berdasar pada kepekaan tiap karyawan terhadap lingkungan pelayanan pelanggan. Hal tersebut penting ditetapkan karena jasa lebih sulit ditetapkan batas nya ketimbang barang, sehingga semakin memicu kepekaan karyawan dan menghasilkan ide-ide inovatif untuk mencapai keberhasilan tersebut serta dapat meningkatkan kualitas dari aktifitas berbagi pengetahuannya.
 - e. Siapa pun, baik karyawan bahkan pimpinan yang mempunyai informasi dan pengetahuan umum maupun mengenai pekerjaan hingga mengenai pelanggan sebarikan ke dalam organisasi, sehingga setiap karyawan memiliki bayangan terhadap apa yang sedang terjadi dan hal itu akan membantu saat pelaksanaan *knowledge sharing* maupun metode *knowledge management* lainnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Berdasar variabel penelitian yang digunakan yaitu *people, process and technology*, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melanjutkan variabel tersebut dengan pengaruhnya terhadap variabel lain selain kinerja karyawan. Diharapkan pula bagi peneliti lain untuk menggunakan variabel *knowledge management* yang lebih mendalam selain ketiga variabel diatas, misalnya budaya organisasi atau lebih berfokus ke teknologi, ataupun berfokus pada *knowledge management system* PT. PLN Distribusi Jawa Timur dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maupun variabel yang lainnya.
3. Bagi perusahaan lain
- a. Berdasar hasil penelitian ini, yang mana *knowledge management* yang diterapkan PT. PLN Distribusi Jawa Timur berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk perusahaan lain yang akan menerapkan *knowledge management* dapat belajar dari apa yang telah diterapkan oleh PT. PLN Distribusi Jawa Timur.