

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN
PADA KANTOR PLN UP3 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

WAHYU HIDAYAT WIBOWO

NIM : 15612114



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN
PADA KANTOR PLN UP3 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

WAHYU HIDAYAT WIBOWO

NIM : 15612114

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN
PADA KANTOR PLN UP3 TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : WAHYU HIDAYAT WIBOWO
NIM : 15612114

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M
NIDN. 1029127202/Asisten Ahli

Maryati, S.P., M.M
NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Imran Ilyas, M.M
NIDN.1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN
PADA KANTOR PLN UP3 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh;

Nama : WAHYU HIDAYAT WIBOWO

NIM : 15612114

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal Dua Belas
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Di Terima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M
NIDN. 1029127202/Asisten Ahli

Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Anggota,

Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 12 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WAHYU HIDAYAT WIBOWO

Nim : 15612114

Tahun Angkatan : 2015

Indeks Prestasi Kumulatif : 3,29

Program Studi / Jenjang : MANAJEMEN S 1

Judul Usulan Penelitian : PENGARUH KNOWLEDGE
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN KINERJA
PERUSAHAAN PADA KANTOR PLN
UP3 TANJUNGPINANG

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 2019
Penyusun

Wahyu Hidayat Wibowo
NIM : 15612114

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah ku persembahkan skripsi ini untuk :

- Kedua orang tua kandung dan tiriku, mama, abi, papa, bunda tersayang.
Terimakasih selama ini telah rela berkorban dan berdedikasi tinggi dalam upaya pendidikan putra dan putrinya.
- Kakak dan adikku beserta keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan.

MOTTO

“Tetaplah merasa lapar agar kita terus bekerja keras, tetaplah merasa bodoh agar kita terus belajar”. (Steven Paul Jobs)

“Karena pendidikan yang sebenar-benarnya itu adalah tindakan, bukan kata-kata”.

(Charles Spencer Chaplin)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas rahmat dan berkah dari Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan Pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Pada kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah turut membantu memberikan bimbingan, masukan dan saran kepada penulis demi penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Ak. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Ibu Evita Sandra, S.Pd., M.M. selaku Dosen Pembimbing I

yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Maryati, S.P., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dosen serta staf Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Orang Tua, mama, abi, papa, bunda yang telah men-support, mengajarkan dan mendidik dengan sangat baik. Kak Ayu dan Kikin yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
9. Kepada Bapak Fauzan selaku Manajer Kantor PLN UP3 Tanjungpinang, teman-teman dari Kantor PLN UP3 Tanjungpinang, Pak Sabur, Pak Ihsan, Bang Fraide, dan Bang Hadi yang sudah membantu dalam melancarkan proses permintaan data penelitian dalam skripsi ini.
10. Kepada teman-teman dari Humming Cloud Creative Lab Bang Adi, Bang Bernad, Bang Ewis, Bang Bibi atas semua support dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada Kak Vici yang dengan sabar menjawab pertanyaan, Kak Erni yang telah memberikan bantuan dan pengetahuan, Teman-teman seperjuangan Ibel, Ejo, Satria, Yesi, Siti, Wulan, Syeren, Putri, Ayu, Ecep, Yanti yang telah membantu serta memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan masukan, motivasi dan segala hal selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu harapan penulis, mohon adanya masukan dan saran agar dapat mempermudah penelitian kedepannya. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Tanjungpinang, Agustus 2019

Penulis

WAHYU HIDAYAT WIBOWO
NIM : 15612114

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvivi
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1. Kegunaan Ilmiah.....	7
1.5.2. Kegunaan Praktis	7
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Tinjauan Teori	9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Pengertian <i>Knowledge Management</i>	12
2.1.2.1. Elemen <i>Knowledge Management</i>	15
2.1.2.2. Proses <i>Knowledge Management</i>	17

2.1.2.3. <i>Knowledge Management System (KMS)</i>	19
2.1.2.4. Tujuan Knowledge Management.....	19
2.1.3. Kinerja Karyawan	20
2.1.4. Kinerja Perusahaan	24
2.2. Kerangka Pemikiran	27
2.3. Hipotesis.....	27
2.4. Penelitian Terdahulu.....	28
2.4.1. Penelitian Dalam Negeri (Nasional).....	28
2.4.2. Penelitian Luar Negeri (Internasional).....	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Jenis Data	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.4.1. Populasi	35
3.4.2. Sampel	35
3.5. Definisi Operasional Variabel	36
3.6. Teknik Pengolahan Data	39
3.7. Teknik Analisis Data	40
3.7.1. Uji Kualitas Data.....	28
3.7.1.1. Uji Validitas.....	40
3.7.1.2. Uji Reliabilitas	41
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.2.1. Uji Normalitas	41
3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.7.3. Analisis Regresi.....	43
3.7.4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	43
3.7.5. Uji Hipotesis Statistika.....	45
3.7.5.1. Uji Parsial (Uji t).....	45
3.7.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2 Model)	45

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1. Latar Belakang Perusahaan.....	47
4.1.2. Sejarah Kantor PLN UP3 Tanjungpinang	47
4.1.3. Visi dan Misi	48
4.2. Karakteristik Responden	49
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan.....	50
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	50
4.3. Deskripsi Variabel	51
4.3.1. Variabel <i>Knowledge Management</i>	51
4.3.2. Variabel Kinerja Karyawan	57
4.3.3. Variabel Kinerja Perusahaan	60
4.4. Uji Kualitas Data	68
4.4.1. Uji Validitas.....	68
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	70
4.5. Uji Asumsi Klasik	70
4.5.1. Uji Normalitas	70
4.5.2. Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.6. Analisis Regresi.....	79
4.7. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	79
4.8. Uji Hipotesis Statistika.....	79
4.8.1. Uji Parsial (Uji t).....	79
4.8.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2 Model)	80
4.9. Hasil dan Pembahasan	82
4.9.1. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.9.2. Pengaruh <i>Knowledge Managent</i> Terhadap Kinerja Perusahaan.	83
4.9.3. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan	83

BAB V PENUTUP	88
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1.....	5
Tabel 3.1 Sampel.....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pendidikan	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	50
Tabel 4.4 Skoring Variabel Knowledge Management (X)	52
Tabel 4.5 Skoring Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Skoring Variabel Kinerja Perusahaan (Y2)	60
Tabel 4.7 Uji Validitas	68
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.9 One Sample Kolmogorov-Smirnov Persamaan I.....	72
Tabel 4.10 One Sample Kolmogorov-Smirnov Persamaan II	73
Tabel 4.11 Analisis Regresi Persamaan I.....	75
Tabel 4.12 Analisis Regresi Persamaan II	76
Tabel 4.13 Uji t Persamaan I.....	79
Tabel 4.14 Uji t Persamaan II	80
Tabel 4.15 Uji R ² Persamaan I.....	81
Tabel 4.16 Uji R ² Persamaan II.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	44
Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot Persamaan I.....	71
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot Persamaan II.....	72
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Persamaan I.....	74
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot Persamaan II.....	74
Gambar 4.5 Diagram Keseluruhan Analisis Jalur.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Tabulasi

Lampiran 3 Data Perusahaan

Lampiran 4 Analisis Data

Lampiran 5 Uji Statistika

Lampiran 6 Surat Keterangan Perusahaan

Lampiran 7 Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN PADA KANTOR PLN UP3 TANJUNGPINANG

Wahyu Hidayat Wibowo. 15612114. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Wahyuumam.30@gmail.com

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan Pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan data primer (kuesioner) dengan 60 orang responden sebagai sampel. Pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t) dan uji determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan pengujian 2 arah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 6,188 > t_{tabel} 1,671$, dan *Knowledge Management*, Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,671$ dan $t_{hitung} 2,038 > t_{tabel} 1,671$.

Kata Kunci : *Knowledge Management*, Kinerja Karyawan, Kinerja Perusahaan.

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M.

Dosen Pembimbing II : Maryati, S.P., M.M

ABSTRACT

EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AND ITS PERFORMANCE IN THE OFFICE PLN UP3 TANJUNGPINANG

Wahyu Hidayat Wibowo. 15612114. *Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Wahyuumam.30@gmail.com

This study intends to analyze the effect of the Employee Performance Knowledge Management and Corporate Performance At PLN Office UP3 Tanjungpinang.

This study uses primary data (questionnaire) with 60 respondents as sample. This research data processing using SPSS version 22.

Data analysis methods used in this research are data quality test, classic assumption test and regression analysis and path analysis. Hypothesis testing used is partial test (t test) and determination test (R²). Hypothesis testing in this test uses 2-way testing.

The results of this study indicate that Knowledge Management has a significant effect on Employee Performance, this can be seen from the tcount of $6.188 > t$ table 1.671, and Knowledge Management, Employee Performance has a significant effect on Company Performance, this can be seen from the tcount of $2.152 > t$ table of 1.671 and tcount $2,038 >$ table 1,671.

Keywords : *Knowledge Management, Employee Performance, Corporate Performance.*

Adviser Lecturer I : Evita Sandra, S.Pd., Ek., M.M.

Adviser Lecturer II : Maryati, S.P., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan selain mencari keuntungan ialah menciptakan kualitas kinerja yang optimal baik dari karyawannya ataupun dari perusahaan itu sendiri. Dunia bisnis modern saat ini telah memasuki era yang disebut dengan *postindustrial age* atau *information age*. Era yang ditandai dengan paradigma dari pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik semata sebagai basis kerja kini menjadi pekerjaan yang berbasis pengetahuan (*knowledge work*). Informasi menjadi sebuah kata kunci penting di era ini. Kumpulan informasi yang tersistemasi dengan baik kemudian akan membentuk sebuah pengetahuan. Pengetahuan inilah yang pada akhirnya menjadi basis penting dalam jantung bisnis modern saat ini.

Pengetahuan yang dimiliki oleh suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan aset yang tak kasat mata, pengetahuan juga merupakan sumber daya internal perusahaan yang paling bernilai, unik, sulit untuk digantikan, dan sulit untuk ditiru. Dengan pengetahuan dan kemampuan untuk menciptakan pengetahuan baru, perusahaan dapat menggunakan, memanipulasi, dan mentransformasikan sumber daya lainnya. Organisasi harus menyadari pentingnya mengelola dan memanfaatkan sebaik-baiknya pengetahuan dari individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut sebagai suatu aset perusahaan.

Seringkali suatu organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi ini mampu teroptimalkan, berkembang, dan tersebar dengan baik ke seluruh lapisan organisasi menurut kapasitas, tugas dan fungsinya masing-masing. Menurut Munir, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan yang harus dimiliki, perusahaan seharusnya mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tetap tinggal dan menjadi aset perusahaan sekalipun secara fisik merela telah meninggalkan perusahaan. Melalui *knowledge management* pula organisasi dapat belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi dan meningkatkan egalitas organisasi.

Menurut Darroch, (Falah dan Prasetya, 2017), *knowledge management* ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. *Knowledge management* juga mengumpulkan dan mendorong penggunaan *knowledge* (pengetahuan) yang ada dalam perusahaan guna membantu perusahaan untuk memenangkan persaingan bisnis. Krougt, (Falah dan Prasetya, 2017). Menurut Costa, (Falah dan Prasetya, 2017) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan pula merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu

manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Dewasa ini, pengukuran kinerja perusahaan juga menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang harus dilakukan dapat dilakukan dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan. Gambaran mengenai kinerja perusahaan bisa didapat dari dua sumber, yakni informasi finansial dan informasi nonfinansial. Informasi finansial didapat dari penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya. Sedangkan informasi nonfinansial merupakan faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan (Widodo dan Rahardja, 2015).

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu jika kinerja karyawan sudah sesuai standar yang telah ditetapkan maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain kinerja karyawan, kinerja perusahaan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lebih lanjut kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan

dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan kinerja perusahaannya.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik di Indonesia dan termasuk salah satunya adalah kota Tanjungpinang provinsi Kepulauan Riau. Kantor PLN UP3 Tanjungpinang merupakan unit pelaksana pelayanan pelanggan yang mengelola dan mengatur seluruh cabang unit pelayanan pelanggan yang ada di Tanjungpinang dan Bintan.

Kesuksesan suatu organisasi sebagian besarnya bergantung pada kemampuan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan menghasilkan nilai dari sumber pengetahuan. Namun, dalam hal ini pergeseran demografi tenaga kerja yang menyebabkan tantangan bagi Kantor PLN UP3 Tanjungpinang. Sejumlah besar karyawan yang berpengalaman akan mengalami pensiun. Hal ini menyebabkan hilangnya memori pengetahuan perusahaan. Dorongan penyelesaian masalah perusahaan dalam melakukan penghematan biaya keluar telah tidak lagi berada di dalam perusahaan, perjuangan Kantor PLN UP3 Tanjungpinang sangatlah antusias dalam mempertahankan produktivitas kerja, belum lagi apabila adanya kebijakan pemutasian atau pemindahan karyawan yang sudah ditentukan dan demikian hal itu juga akan membuat hilangnya beberapa pengetahuan pada perusahaan.

Adapun data karyawan yang akan menghadapi masa pensiun atau yang sudah pensiun dan karyawan yang mengalami pemindahan atau telah dipindahtugaskan untuk tahun 2019 terdapat pada **Tabel 1.1** berikut.

Tabel 1.1

No.	KETERANGAN	JUMLAH
1.	Karyawan yang akan/sudah mengalami masa pensiun.	3
2.	Karyawan yang dipindahtugaskan	28
Total		31

Sumber : PLN UP3 Tanjungpinang

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 31 orang yang akan/sudah meninggalkan perusahaan dalam tahun periode 2018/2019. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh bagi karyawan lainnya dikarenakan sebagian sumber pengetahuan sudah tidak lagi berada di dalam perusahaan dan perusahaan juga kehilangan sebagian aset berharganya, yaitu pengetahuan. Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang?

2. Adakah pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja perusahaan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang?
3. Adakah pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang diteliti tidak meluas, maka penelitian ini dibatasi dengan banyaknya perusahaan-perusahaan lain yang ada di kota Tanjungpinang maka penelitian mengenai *knowledge management* terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan ini memiliki batasan, yaitu penelitian hanya dilakukan pada satu kantor perusahaan saja, yaitu Kantor PLN UP3 Tanjungpinang, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat mewakili kondisi pada perusahaan lain dengan bidang yang berbeda.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja perusahaan pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan Kantor PLN UP3 Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen terutama dalam penerapan *knowledge management* guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan peningkatan kinerja perusahaan, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis, disamping menambah pengalaman dan menjadi pembanding antara ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam aplikasi nyata di dunia kerja dan publik (masyarakat) juga sebagai syarat untuk melengkapi kewajiban mengikuti seminar usulan penelitian dan persyaratan skripsi.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan acuan bagi Kantor PLN UP3 Tanjungpinang untuk pengelolaan karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas di setiap babnya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pengantar menuju penelitian yang berisi

gambaran singkat mengenai isi penelitian yang menyangkut latar belakang, rumusan masalah, bstasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan telaah puastaka yang memuat konsep teori sebagai penguat dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas mengenai kerangka pemikiran, hipotesis yang digunakan dan penelitian terdahulu

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang terdiri dari bab ini berisi tentang jenis penilitian yang diambil yang disertai dengan teknik pengambilan data, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian beserta teknik analisa data yang dilakukan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil pembahasan berisi inti dari penelitian ini, gambaran umum obyek penelitian serta analisis data dan interpretasi hasilnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

Tinjauan teori adalah penegasan landasan teori yang dipilih peneliti dalam penelitiannya. Tinjauan teori diperlukan untuk menegaskan landasan teori penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian, teori yang ada didasarkan pada rujukan dan disusun sebagai tahapan-tahapan dalam menganalisis permasalahan. Secara garis besar tinjauan teori meliputi elemen-elemen, yaitu *knowledge management*, kinerja karyawan, kinerja perusahaan, kerangka pemikiran, serta kajian penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan penentuan teknik analisis.

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (Hartatik, 2014), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Moses N. Kiggundu, (Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, 2003) (Hartatik, 2014), menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Namun menurut Armstrong, (Hartatik, 2014), MSDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar, yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien.
- b. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Dari pernyataan tersebut, dapat dipahami pentingnya suatu kebijakan dibuat serta perlakuan yang diberikan kepada para pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi.
- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kultur, nilai, suasana, serta perilaku manajerial organisasi memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan suatu organisasi. Ketika suasana keluarga dibawa dalam sebuah sistem manajerial suatu organisasi, hal ini akan lebih efektif daripada gaya kepemimpinan yang otoriter. Menganggap bahwa pegawai bukan hanya sekedar mesin akan tetapi sekelompok rekan kerja dalam sebuah tim

juga akan mempengaruhi kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

- d. MSDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi, anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui fungsi yang terakhir ini, dapat dilihat betapa para pegawai menjadi sebuah faktor penting dalam sebuah kinerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Dari seluruh definisi beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan manajemen. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut (Larasati, 2018), yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
 - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
 - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)

d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan, kebutuhan karyawan)
- e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

2.1.2. Pengertian *Knowledge Management*

Manajemen pengetahuan merupakan suatu upaya untuk menghasilkan nilai dari kekayaan intelektual organisasi melalui penciptaan, penyimpanan, penyebaran, dan penerapan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara rinci, pendapat para ahli mengenai definisi manajemen pengetahuan adalah sebagai berikut :

Knowledge management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Darroch, (Mosconi dan Roy, 2013). Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada di dalam organisasi, Chidambranathan dan Swarooprani (2015) menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor

pengetahuan yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda. Costa, (Didhl, 2013) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar (Falah dan Prasetya, 2017).

Dalam memilih solusi *knowledge management* haruslah sesuai dengan proses bisnis yang diterapkan di perusahaan dan mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan proses manajemen. Honeycut, (Falah dan Prasetya, 2017) mengatakan ada empat kunci proses bisnis yang merupakan tempat dimana *knowledge management* manfaat nyata dan praktis, yaitu :

1. Rencana dan pengembangan produk atau layanan.
2. Manajemen pelanggan dan isu.
3. Manajemen pengembangan karyawan.
4. Perencanaan dan analisis bisnis.

Proses pembelajaran terjadi dalam siklus yang kontinu, proses ini berawal dari akuisisi *knowledge* yang kemudian diaplikasikan dalam proses bisnis organisasi. *Knowledge* yang diaplikasikan berpotensi menghasilkan *knowledge* yang baru melalui proses *knowledge creation* (penciptaan *knowledge*). *Knowledge* ini kemudian dipelihara dan dilembagakan kembali untuk diakuisisi dan dimanfaatkan secara luas bagi perkembangan organisasi.

Pengetahuan, yang dijelaskan oleh Keng-Boon Ooi, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), adalah aset tidak berwujud yang hampir tidak mungkin untuk ditiru dan dipandang sebagai instrumen kompetitif yang harus dikelola secara

efektif oleh setiap organisasi. Meskipun banyak yang telah membahas pentingnya pengetahuan dalam sebuah manajemen, tetapi relatif sedikit yang memperhatikan bagaimana proses pembuatan dan pengelolaan pengetahuan. Dalam proses pembuatan pengetahuan ini, kemudian dapat ditarik perbedaan pengetahuan menjadi dua kategori yaitu, pengetahuan “tacit” dan pengetahuan “eksplicit”.

a. *Tacit Knowledge*

Menurut Nonaka, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), pengetahuan tacit adalah berakar dalam tindakan, komitmen, dan keterlibatan dalam konteks tertentu, yang “berdiam” dalam kesadaran yang komprehensif dan pikiran manusia dan tubuh. Pengetahuan *tacit* merupakan pengetahuan yang ada di dalam pikiran setiap individu sesuai dengan pemahaman, keahlian, dan pengalaman seseorang. Polanyi dalam Nonaka, (Wijayanti dan Sundiman, 2017) mengatakan, kita bisa tahu lebih dari yang kita bisa katakan. Pengetahuan *tacit* merupakan pengetahuan yang sulit untuk di formulasikan dan dikomunikasikan. Karena berada di dalam benak masing-masing orang. Pengetahuan yang ada dalam diri seseorang, tampak seperti gunung es. Berdasarkan pengertiannya, maka pengetahuan *tacit* dapat dikategorikan sebagai pengetahuan personal.

b. *EksPLICIT Knowledge*

Alavi, (Wijayanti dan Sundiman, 2017) mengungkapkan, eksplisit dimensi pengetahuan (selanjutnya disebut sebagai pengetahuan eksplisit) diartikulasikan, dikodifikasi, dan dikomunikasikan dalam bentuk simbolik dan/atau bahasa alami. Contohnya pembelian sebuah produk elektronik,

pasti disertai petunjuk pemakaian. Menurut Wijayanti dan Sundiman (2017), pengetahuan eksplisit adalah prosedur kerja dan teknologi. Prosedur kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan yang bersifat formal. Menurut Beijerse, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), pengetahuan eksplisit ditandai, menurut berbagai penelitian, dengan kemampuannya untuk dinyatakan sebagai kata atau nomor, dalam bentuk data tercetak, formula ilmiah, manual, file komputer, dokumen, paten, dan prosedur standar atau titik awal universal yang dapat dengan mudah ditransfer dan disebar. Disinilah peran penting dari teknologi informasi, mengingat canggihnya teknologi saat ini.

2.1.2.1. Elemen *Knowledge Management*

Menurut Kosasih dan Budiani, (Falah dan Prasetya, 2017), penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa *knowledge management* melalui prosedur kerja, dan *personal knowledge* yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Maka dari itu *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Diperkuat oleh Nonaka, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), mengatakan pengetahuan eksplisit diskrit atau digital dan teknologi. Hal ini ditangkap di catatan masa lalu seperti perpustakaan, arsip, dan *database* dan dinilai secara berurutan. Maka elemen *knowledge management* terbagi menjadi tiga elemen, yaitu *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*.

1) *Personal Knowledge*

Organisasi dengan karyawan yang memiliki pengetahuan *tacit* terbaik mampu memberikan keunggulan dalam persaingan menghadapi pesaing dengan kualitas SDM yang tidak mudah ditiru. Teece, (Wijayanti dan Sundiman, 2017). Pengalaman yang diperoleh tiap karyawan tentunya berbeda-beda berdasarkan situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi. Penerapan *knowledge management* yang berhasil didukung dengan ketersediaan manusia yang kompeten. Oleh sebab itu hal pertama yang perlu dikembangkan adalah kompetensi manusia yang ada dalam organisasi dan kemudian memastikan individu dalam organisasi mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawab masing-masing dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses *knowledge management*. *Knowledge management* dapat diukur dengan cara mempelajari, meningkatkan, atau mengalirkan pengetahuan.

2) *Job Procedure*

Struktur pekerjaan yang tersusun dengan baik akan membawa organisasi pada proses kerja yang rapi dan proses kerja terbaik sehingga mampu menciptakan keunggulan bersaing yang lebih baik. Schulz dan Jobe, (Wijayanti dan Sundiman, 2017). *Job Procedure* adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau tata cara melakukan hal-hal. Anshori, (Kosasih, 2007) (Falah dan Prasetya, 2017) selaku pihak yang mencetuskan *knowledge management*, salah satu bentuk konkret dari *explicit knowledge* adalah *Standard Operation Procedure* (SOP). *Standard Operation Procedure* atau prosedur pelaksanaan dasar

dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja, dimana tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan dan pelanggan akan terbiasa dengan sistem pelayanan yang ada. *Job procedure* dapat diukur dengan mempertahankan kualitas kerja dan hasil kerja.

3) *Technology*

Pemanfaatan teknologi informasi mendorong aktifitas karyawan yang lebih efektif dalam berbagai kegiatan dan aktifitas kerja termasuk kinerja pelayanan pada konsumen (Bohnstedt, Scholl, Rensing, dan Steinmetz, 2010). Penelitian menunjukkan bagaimana pemanfaatan teknologi telah mendorong organisasi pada banyak peningkatan kinerja di berbagai bidang kerja, (Wang, 2012). Teknologi membantu kolaborasi dan komunikasi yang terjadi dalam proses *knowledge management* diantaranya dengan menangkap, menyimpan, dan mempermudah menggunakan informasi. Oleh sebab itu perlu dibangun sarana pendukung kolaborasi dan berbasis teknologi seperti misalnya basis data penyimpanan (*database*), server, portal, atau perangkat teknologi informasi lainnya. *Technology* dapat diukur dengan penggunaan sarana teknologi dan penggunaan perangkat teknologi.

2.1.2.2. Proses *Knowledge Management*

Ada empat proses dalam *knowledge management* menurut Gold, Malhotra, dan Segars (2001), Mills dan Smith (2010), (Kusuma dan Devie, 2013). Empat proses tersebut, yaitu akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan.

a) Akuisisi pengetahuan (knowledge acquisition)

Akuisisi pengetahuan adalah sebuah proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh (Zaied, Hussein, dan Hassan, 2012). Hal ini juga mengacu pada bagaimana pengetahuan diperoleh dari berbagai sumber eksternal dan internal (Zaied, 2012).

b) Konversi pengetahuan (knowledge conversion)

Pengetahuan yang ditangkap dari berbagai sumber (baik internal maupun eksternal untuk bisnis) perlu diubah menjadi pengetahuan organisasi untuk pemanfaatan efektif dalam bisnis. Lee dan Suh, (Mills dan Smith, 2011) (Kusuma dan Devie, 2013).

c) Aplikasi pengetahuan (knowledge application)

Melalui pemanfaatan pengetahuan dimana pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi kinerja organisasi. Aplikasi pengetahuan adalah proses penggunaan aktual dari pengetahuan. Gold, Malhotra, dan Segars, (Kusuma dan Devie, 2013).

d) Perlindungan pengetahuan (knowledge protection)

Perlindungan pengetahuan adalah proses pengamanan asset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang (Zaied, Hussein, dan Hassan, 2012). Melindungi pengetahuan dari penggunaan ilegal dan yang tidak tepat sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk membangun dan mempertahankan keunggulan

kompetitif. Liebeskind, (Kusuma dan Devie, 2013).

2.1.2.3. Knowledge Management System (KMS)

Menurut Wijaya (2017) *knowledge management system* merupakan sistem yang dibangun untuk mengelola manajemen pengetahuan (*knowledge management*) karena manajemen pengetahuan merupakan suatu hal yang sangat luas dan sangat kompleks.

Knowledge management system adalah sistem dari *knowledge management*. *Knowledge management system* merupakan teknologi yang memungkinkan *knowledge management* untuk berjalan dengan efektif dan efisien. Definisi *knowledge management system* yaitu sekelompok sistem informasi yang diaplikasikan untuk mengelola *knowledge* yang terdapat dalam organisasi. *Knowledge management system* merupakan sistem yang berbasis teknologi informasi yang dikembangkan untuk mendukung proses-proses inti dari *knowledge management* yaitu, penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*), penyimpanan pengetahuan (*knowledge storage*), pemindahan pengetahuan (*knowledge transfer*), dan pengaplikasian pengetahuan tersebut (*knowledge application*) dalam organisasi. Adanya penekanan terhadap tujuan utama dari *knowledge management system* untuk meningkatkan keefektifan organisasional terhadap sebuah pengetahuan.

2.1.2.4. Tujuan Knowledge Management

Menurut Lestari, Alhabsji, dan Astuti (2013), implementasi *knowledge management* atau manajemen pengetahuan akan memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung,

beberapa manfaat *knowledge management* bagi perusahaan antara lain :

1. Penghematan waktu dan biaya.

Dengan adanya sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka perusahaan akan mudah untuk menggunakan pengetahuan tersebut untuk konteks yang lainnya, sehingga perusahaan akan dapat menghemat waktu dan biaya.

2. Peningkatan aset pengetahuan.

Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan bagi setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan perusahaan akan meningkat, dan akhirnya proses kreatifitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.

3. Kemampuan beradaptasi.

Perusahaan akan dapat dengan mudah untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi.

4. Peningkatan produktivitas.

Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktivitas akan meningkat.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menjadi karyawan yang berkualitas adalah tujuan semua orang oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Whitmore, (Uno dan Lamatenggo, 2015), kinerja adalah

pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang paling menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarinya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Menurut Wijayanti dan Sundiman (2017), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.

Maier sebagaimana yang dikutip oleh As'ad, (Uno dan Lamatenggo, 2015), mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Lawler dan Porter seperti yang dikutip oleh As'ad, berpendapat bahwa kinerja merupakan "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Pandangan lain dikemukakan oleh McDaniel, (Uno dan Lamatenggo, 2015), yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.

Menurut Choirinan, (Wijayanti dan Sundiman, 2017), kriteria (standar)

kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat karyawan tertentu seperti sebagai berikut :

1. Perilaku, ketika tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugasnya.
2. Kompetensi, meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.
3. Pencapaian tujuan, aspek penilaian karyawan ini harus menjadi unsur yang paling positif dalam keseluruhan proses membantu karyawan untuk fokus pada perilaku yang akan menghasilkan hasil-hasil positif bagi semua yang berkepentingan.
4. Potensi perbaikan, perusahaan-perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan dalam proses tersebut dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Indikator pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan dalam mencapai performa kerja yang maksimal. Menurut Dharma, (Koencoro, 2013:4) (Falah dan Prasetya, 2017) dapat dilihat dari tiga cara pengukuran berikut ini :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Ketepatan waktu

Berkaitan dengan sesuai tidaknya penyelesaian kerja dengan waktu yang dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan studi gerak waktu.

Dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi kontribusi perusahaan.

Mangkunegara, (Monsow, Runtuwene, dan Rumawas, 2017) mengemukakan karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi berikut adalah uraian karakteristik tersebut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.4. Kinerja Perusahaan

Menurut Wibisono (2011), proses pengolahan perusahaan atau organisasi pada dasarnya merupakan jantung dari seluruh proses operasi yang harus dilakukan dengan seksama, efektif, dan efisien. Dikelola dengan menggunakan pendekatan ilmiah serta mendasarkan strategi operasinya pada pendekatan tertentu. Karena merupakan jantung dari perusahaan, proses internal itu sendiri paling banyak membutuhkan indikator kinerja yang merupakan representatif dari daya saing perusahaan terhadap kompetitornya.

Menurut Kaplan dan Norton, (Falah dan Prasetya, 2017) kinerja suatu perusahaan dapat diukur dengan menggunakan metode *balanced score card*, metode *balanced score card* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran dan pengendalian secara cepat, tepat dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang performansi bisnis. Pengukuran kinerja perusahaan memandang unit bisnis dari empat perspektif, yaitu :

1. Perspektif keuangan (*financial*)
2. Perspektif Pelanggan (*customer*)
3. Perspektif Proses Bisnis Dalam Perusahaan (*internal businnes process*)
4. Proses pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*)

Menurut Venkatrman dan Ramanujam, (Kusuma dan Devie, 2013) kinerja perusahaan memiliki tiga dimensi, yaitu kinerja keuangan, kinerja operasional, dan kinerja pemangku kepentingan.

1) Kinerja Keuangan

Secara garis besar, pengertian kinerja keuangan adalah hasil kerja

berbagai bagian dalam suatu perusahaan yang bisa dilihat pada kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu terkait aspek penghimpunan dan penyaluran dana yang dinilai berdasarkan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas perusahaan. Kinerja keuangan juga diartikan sebagai gambaran pencapaian perusahaan berupa hasil yang telah dicapai melalui berbagai aktivitas untuk meninjau sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan standar keuangan secara baik dan benar yang mencakupi tujuan dan analisis laporan keuangan.

2) Kinerja Operasional

Secara umum kinerja operasional adalah suatu bidang manajemen yang mengkhususkan pada produksi barang dan jasa, serta menggunakan alat-alat dan teknik-teknik khusus untuk memecahkan masalah-masalah produksi. Kinerja operasional merupakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan manajerial yang dibawakan dalam pemilihan, perancangan, pembaharuan, pengoperasian, dan pengawasan sistem-sistem produksi. Dengan kata lain kinerja operasional merupakan pengukuran dari performa perusahaan terhadap standar keefektifan, keefisienan dan tanggung jawab sosial seperti halnya produktifitas, siklus dan kepatuhan terhadap peraturan.

3) Kinerja Pemangku Kepentingan

Pemangku kepentingan atau yang biasa disebut dengan *stakeholders* merupakan suatu kondisi dimana pemangku kepentingan mempunyai pengaruh yang besar dalam kinerja suatu perusahaan. Pemangku kepentingan merupakan beberapa kelompok atau individu yang dapat

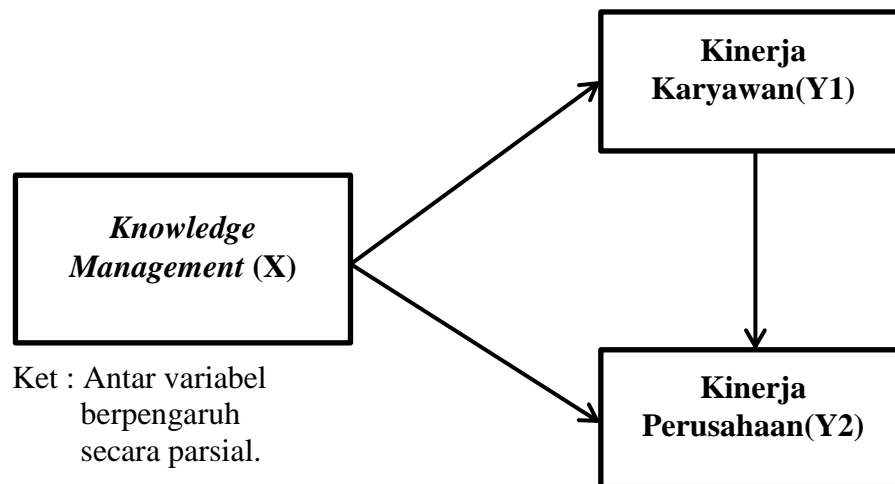
mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan adalah tercapainya tujuan perusahaan dari sudut pandang pemangku kepentingan terkait yang secara tradisional diukur dari indikator ketepatan biaya, waktu dan kualitas sesuai kesepakatan pihak terkait. Ada suatu kecenderungan yang alamiah dari kelompok pemangku kepentingan untuk mencoba mempengaruhi kondisinya dalam keberhasilan perusahaan. Dengan mengetahui dampak, pengikatan, dan keberdayaan psikologis pemangku kepentingan maka seorang manajer diharapkan dapat menciptakan keberhasilan perusahaan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Mnurut Sugiyono (2015), kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019).

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis, tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun beberapa hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga *knowledge management* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1).

H2 : Diduga *knowledge management* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y2).

H3 : Diduga kinerja karyawan (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y2).

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan dipergunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Ada pun penelitian penelitian tersebut sebagaimana diterangkan di bawah ini.

2.4.1. Penelitian Dalam Negeri (Nasional)

1. Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya (2017)

Meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja perusahaan, Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 99 orang yang merupakan karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk, Teknik analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis *path*. Berdasarkan hasil analisis *path* yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. (Falah dan Prasetya, 2017)

2. Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman (2017)

Meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur). Penelitian ini melakukan pengujian pada pengaruh personal knowledge, job procedures, dan teknologi pada kinerja karyawan PT. SMS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah multiple linear regression analysis. Sample penelitian adalah 60 orang karyawan PT. SMS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa personal knowledge dan job procedure memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. SMS. Pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. SMS. (Wijayanti dan Sundiman, 2017)

3. Anderias Eko Wijaya (2017)

Meneliti tentang *Knowledge Management System Model* pada Forum Diskusi Petani Buah Naga Menggunakan CMS phpBB. Penelitian ini menghasilkan sebuah model dalam penerapan knowledge management system dalam bentuk forum diskusi berbasis web untuk para petani buah naga. Proses *create knowledge* dan *sharing knowledge* didapat dari komentar - komentar yang

telah didiskusikan di forum. Model yang digunakan pada proses pengumpulan pengetahuan baru yaitu model SECI, dimana langkah awal yang dilakukan adalah wawancara (socialization), lalu hasil wawancara tersebut dirangkum dan dijadikan topik dan pembahasan. Petani akan memberikan kontribusi berupa komentar (externalization). Selanjutnya komentar – komentar dari para petani tersebut digabungkan lalu diringkas kembali (combination), kemudian dari hasil ringkasan tersebut ditampilkan lagi sehingga hasilnya dapat dibaca kembali oleh para petani (internalization). Hasil ringkasan tersebut dapat diangkat kembali menjadi sebuah topik sehingga dari proses internalization dapat kembali lagi menjadi socialization (didiskusikan kembali). Begitu seterusnya sesuai dengan siklus *knowledge management*. (Wijaya, 2017)

2.4.2. Penelitian Luar Negeri (Internasional)

1. Makore dan Eresia-Eke (2014)

Meneliti tentang *The Role of Knowledge Management in Organisational Performance*. Belum terdapat hasil pada penelitian ini. Namun, ada kesamaan mencolok dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*) dan teori kinerja organisasi. Untuk memastikan keberhasilan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) pada suatu organisasi, sangat penting bagi organisasi untuk memperoleh kunci interaksi yang juga dikenal sebagai faktor manajemen pengetahuan (*knowledge management*). Ini mirip dengan unsur-unsur organisasi yang memberikan strategi untuk dijalankan sehingga meningkatnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, menerapkan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) mengarah pada keselarasan dari unsur-unsur kinerja organisasi.

Dengan demikian dalam penelitian konseptual ini peran manajemen pengetahuan (*knowledge management*) dalam kinerja organisasi hubungannya telah langsung terlihat, adanya interaksi antara manajemen pengetahuan dan elemen kinerja organisasi, bahkan pendekatan penawaran proaktif dan isu-isu yang terkait dengan penuaan tenaga kerja juga terlihat dengan adanya penerapan manajemen pengetahuan, praktek-praktek akuisisi pengetahuan, distribusi pengetahuan dan tanggap terhadap pengetahuan. (Makore dan Eresia-Eke, 2014)

2. Shadi Habis Abualooush, Abdallah Mishael Obeidat, Ali Tarhini, dan Ra'ed (Moh'd Taisir) Masa'deh (2018)

Meneliti tentang *The role of employees' empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on employees' performance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji model yang komprehensif dan eksperimental untuk mempelajari hubungan antara KM (*Knowledge Management*), IS (*Information System*) dan EP (*Employees Performance*) di hadapan EE (*Employees Empowerment*) sebagai variabel mediator. Studi ini mempresentasikan beberapa hasil yang disetujui dengan penelitian sebelumnya di daerah ini, dimana telah ditemukan dampak KM dan IS di EE. Namun terdapat beberapa hasil yang tak terduga juga, dimana KM dan IS tidak berdampak pada EP, dan ini tidak mendapat persetujuan dari beberapa penelitian sebelumnya di daerah ini. Akan tetapi, aset yang tidak berwujud ini, yaitu KM dan IS, memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dengan adanya EE sebagai variabel mediator. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pandangan yang jelas tentang hubungan antara KM, IS dan EE ketika perusahaan

sedang dalam meningkatkan EP dalam organisasi. (Abualooush, Obeidat, Tarhini, dan Masa'deh, 2018).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif disebut sebagai metode psitivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena pada penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

3.2. Jenis Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan maka ada beberapa sumber data yang bisa dikumpulkan untuk menghasilkan informasi yaitu data primer. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.

1. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama yang secara teknis penelitian disebut responden (Indrianto dan Supomo, 2013). Data primer dilakukan melalui kuesioner/angket.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung sudah dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain. Berupa data pendukung seperti kepustakaan, visi misi, dan daftar karyawan/pekerja.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Larry Cristencen, (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat

melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Adapun jumlah populasi yang terdapat pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang, yaitu berjumlah 60 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun sampel yang di dapat terurai pada **Tabel 3.1** berikut.

Tabel 3.1
Sampel

No.	KETERANGAN	RESPONDE N
1	Manajer	1
2	Keuangan, SDM, dan Administrasi	12
3	Perencanaan	5
4	Jaringan	9

5	Pembangkitan	10
6	Transaksi Energi Listrik	9
7	Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	7
8	Keselamatan Ketenagalistrikan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja	3
9	Pengadaan	4
Total		60

Sumber : PLN UP3 Tanjungpinang

Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang diinginkan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Adanya sampel yang didapat adalah berjumlah total keseluruhan populasi, yaitu 60 orang responden.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Indrianto, (Indriantoro & supomo, 2013) definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoprasi-analisis *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.2
Definisi Opeasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Nomor Pernyataan	Pengukuran
Knowledge Management (X)	<i>Knowledge management</i> ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang (Darroch, 2003 dalm Mosconi dan Roy 2013).	<p>- Personal Knowledge</p> <p>- Job Procedure</p> <p>- Technology</p> <p>Kosasih dan Budiani, (Falah dan Prasetya 2017) dan Nonaka, (Wijayanti dan sundiman 2017)</p>	<p>-Mempelajari pengetahuan</p> <p>-Meningkatkan pengetahuan</p> <p>-Mengalirkan pengetahuan</p> <p>-Mempertahankan kualitas kerja</p> <p>-Mempertahankan hasil kerja</p> <p>-Penggunaan sarana teknologi</p> <p>-Penggunaan perangkat teknologi</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5</p> <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>1-3</p> <p>4</p>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y1)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan	<p>-Kualitas</p> <p>-Kuantitas</p> <p>-Ketepatan Waktu</p>		<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>	Skala

	<p>fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wijayanti & Sundiman, 2017)</p>	<p>Dharma, (Koencoro 2013)</p>			<p>Likert</p>
<p>Kinerja Perusahaan (Y2)</p>	<p>Proses pengolahan perusahaan atau organisasi pada dasarnya merupakan jantung dari seluruh proses operasi yang harus dilakukan dengan seksama, efektif, dan efisien. (Wibisono 2011)</p>	<p>- Kinerja Keuangan</p> <p>- Kinerja Operasional</p> <p>- Kinerja Pemangku Kepentingan</p> <p>Venkatrman dan Ramanujam, (Kusuma dan Devie 2013)</p>	<p>-Kecukupan modal</p> <p>-Likuiditas</p> <p>-Profitabilitas perusahaan</p> <p>-Keefektifan</p> <p>-Keefisienan</p> <p>-Tanggung jawab sosial (produktifitas, siklus dan kepatuhan terhadap peraturan)</p> <p>-Ketepatan biaya</p> <p>-Ketepatan waktu</p> <p>-Ketepatan kualitas</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>	<p>Skala Likert</p>

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Narbuko & Achmadi, 2016). Beberapa tahap yang harus dilakukan dalam mengolah data, yaitu :

1. Editing

Kegiatan yang dilakukan adalah memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan responden. Dalam proses editing hal yang harus diperhatikan oleh peneliti antara lain yaitu :

- Kesesuaian jawaban responden dengan pertanyaan yang diajukan
- Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan
- Keajegan (consistency) jawaban responden

2. Coding

Coding dapat dilakukan dengan memberi tanda (symbol) yang berupa angka pada jawaban responden yang diterima. Karna tujuan coding adalah untuk penyederhanaan jawaban responden dan harus diperhatikan pemberian pada jenis pertanyaan yang diajukan (pertanyaan terbuka atau pertanyaan tertutup).

3. Scoring

Scoring dapat dilakukan dengan cara melakukan pengukuran terhadap pengolahan data dari teknik pengumpulan data yaitu kuesioner kemudian melakukan proses pemberian skor terhadap jawaban yang diberikan oleh responden.

4. Tabulating

Kegiatan yang dilakukan dalam tabulasi adalah menyusun dan menghitung data hasil pengkodean (coding) untuk kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Tabel yang digunakan dapat berupa tabel frekuensi, tabel korelasi, atau tabel silang. Karna pada dasarnya ada dua cara pelaksanaan tabulasi, yaitu Tabulasi manual dan Tabulasi mekanis.

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah yang terakhir tidak dilakukan (Sugiyono, 2015).

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif

pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid Priyatno (2014).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Jawaban di setiap butir pertanyaan harus tidak acak (konsisten). Jika jawaban acak maka dikatakan tidak reliabel/tidak andal (Santoso, 2014).

Adapun teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengukuran *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antarskor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan *statistical program for society science* (SPSS), dengan fasilitas *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,60$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik itu normalitas data dan heterokedastisitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal

atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan daya variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji asumsi klasik normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik dan metode *kolmogorov-smirnov*. Uji metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-Plot of regression standardized*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut telah normal. Sedangkan Uji metode *kolmogorov-smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. (Priyatno, 2014).

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi.

Berikut dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yang dijelaskan dalam (Priyatno, 2014) :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi

Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi linier sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kasual) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (Riduwan, Kuncoro, & Akdon, 2011). Analisis pada penelitian ini akan dilakukan 2 tahap, yaitu menguji seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dan seberapa besar pengaruh *Knowledge Management*, Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan.

Persamaan I : $Y_1 = \alpha + bX$
Persamaan II : $Y_2 = \alpha + b_1X + b_2Y_1$

Dimana :

Y_1 = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien

X = *Knowledge Management*

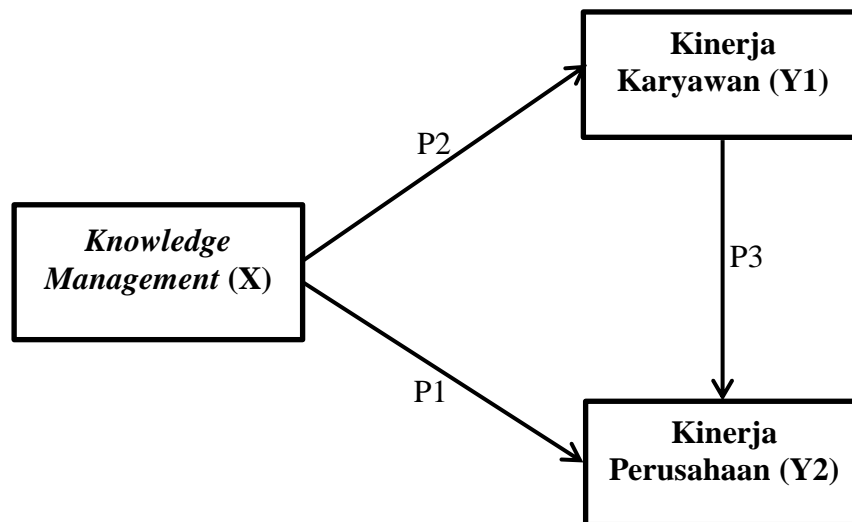
Y_2 = Kinerja Perusahaan

3.7.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur atau *path analysis* mengikuti pola model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis jalur yaitu dengan

merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur. Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan, Kuncoro, & Akdon, 2011). Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat rekursif atau tidak memiliki arus umpan balik (*feedback looping*). Pada penelitian ini terdapat asumsi bahwa *Knowledge Management* mempengaruhi Kinerja Perusahaan secara tidak langsung dengan melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening*.

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur



Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Maka, untuk menguji model jalur di atas akan dirumuskan persamaan struktural metode *trimming* seperti sebagai berikut :

- a) Pengaruh langsung *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan
 $(X - Y_2) \rightarrow P1$

- b) Pengaruh tidak langsung *Knowledge Management* terhadap Kinerja Perusahaan melalui Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* ($X - Y_1 - Y_2$) $\rightarrow P2 \times P3$
- c) Pengaruh total $\rightarrow P1 + (P2 \times P3)$

3.7.5. Uji Hipotesis Statistika

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015).

Hipotesis akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya perbedaan yang signifikansi dari variabel-variabel bebas terhadap variabel yang dibandingkan. Pengujian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa koefisien regresi tidak berarti atau tidak signifikan. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa koefisien regresi berarti dan signifikan. Jika hipotesis nol (H_0) ditolak maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik uji hipotesis parsial (Uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2 model).

3.7.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji koefisien secara parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis secara parsial ini digunakan untuk menentukan variabel independen yang memiliki hubungan paling dominan terhadap variabel dependen.

- Jika $\text{sig} < 0,05$ atau nilai t hitung $>$ tabel atau t hitung $<$ t tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka H_a diterima.

- Jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima.

Pada uji t, nilai probabilitas dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS pada tabel *coefficients* kolom *sig* atau *significance*.

3.7.5.2. Uji Koefisien Determinan (R^2 Model)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase atau nilai atas sumbangan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel yang terkait. Besarnya pengaruh dapat dilihat dalam bentuk angka, dan dapat diubah dalam bentuk persentase. Melalui analisis ini dapat diketahui tingkat ketepatan paling baik dalam suatu analisis regresi, yang dimana dapat ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara 0 dan 1, koefisien determinan nol variabel independen sama sekali tidak dapat dipengaruhi terhadap variabel dependen (Sunyoto, 2011).

DAFTAR PUSTAKA

- Abualooush, shadi habib, Obeidat, A. M., Tarhini, A., & Masa'deh, R. (Moh'd T. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between Knowledge Management and Information Systems on employees' performance. *The Journal of Information & Knowledge Management Systems, Vol. 48*(Issue 2).
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50 No.*
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Indriantoro, & supomo. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. yogyakarta.
- Kusuma, F. S. D., & Devie. (2013). Analisa Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *BUSINESS ACCOUNTING REVIEW, VOL. 1, NO.*
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (H. A. Susanto, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, B., Alhabsji, T., & Astuti, E. S. (2013). *Praktik Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Inovasi*. Malang: UB Press.
- Makore, & Eresia-Eke, C. (2014). The Role Of Knowlege Management In Organizational Performance. *Proceedings of the European Conference on*

Knowledge Management, Vol. 3, p1.

- Monsow, E. . Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN*. jakarta.
- Priyatno, D. (2014). *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*. (A. Prabawati, Ed.). yogyakarta.
- Riduwan, Kuncoro, E. A., & Akdon. (2011). *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. (B. Alma, Ed.) (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2014). *SPSS 22 From Essential to Expert Skills*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis* (Cetakan Pe). Jakarta: Caps.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2015). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (R. Damayanti & F. Hutari, Eds.). Jakarta: Bumi Askara.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi*. (S. Saat, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Widodo, I., & Rahardja. (2015). *Analisis Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Perusahaan Mebel PT. Jansen Indonesia)*.
- Wijaya, anderias eko. (2017). Knowledge Management System Model Pada

Forum Diskusi Petani Buah Naga Menggunakan CMS phpBB. *Jurnal*

Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIK), Vol. 4, No.

Wijayanti, desi putri, & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen, vol.12 no.*

CURICULUM VITAE



Nama : Wahyu Hidayat Wibowo

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 30 November 1996

Alamat : Perum. Bintang Permai Blok F5 No. 5

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat E-mail : wahyuumam.30@gmail.com

Pekerjaan : Videographer/Video Visual di Humming Cloud
Creative Lab

Pendidikan : - SD Negeri 011 Tanjungpinang
- SMP Negeri 8 Tanjungpinang
- SMK Negeri 4 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang