



**PENGARUH PERSONAL KNOWLEDGE, TECHNOLOGY LITERACY  
DAN JOB PROCEDURE TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA DEPARTEMEN IT BANK DANAMON**

<sup>1</sup>Chaerul Bachri, <sup>2</sup>Wahyudi

<sup>1</sup>Manajemen Informatika STMIK Nusa Mandiri Jakarta, <sup>2</sup>Manajemen Informatika  
AMIK BSI Bogor

(Naskah diterima: 1 Januari 2019, disetujui: 30 Januari 2019)

*Abstract*

*This study aimed to analyze the influence of Technology, Job Procedure, and Personal Knowledge on Employee Performance. This research is motivated by the understanding of the knowledge management system (KMS) which is increasingly important for an organization. The object of the research is the employe in the IT Department PT Bank Danamon Indonesia. Data collection method used was a questionnaire distributed to respondents based on indicators that represent each variable. The analytical method in this study used descriptive statistics with SPSS tools. The results show that the personal knowledge influency the performance of the employees as 0,387. The Influence of Technology literacy to performance of employees is 0,426. Job procedure to performance of employees is 0,218. Contribution to the influence of personal knowledge, Technology literacy to Job performance of employees is 0.823. It can be concluded that the Technology literacy has dominant influence on performance of employees in the IT Department of Bank Danamon Indonesia.*

**Keywords:** *Knowledge Management, Evaluation, Personal Knowledge, Technology Literacy, Job Procedure, Kinerja Karyawan.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Teknologi, Prosedur Kerja, dan Pengetahuan Pribadi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dimotivasi oleh pemahaman sistem manajemen pengetahuan (KMS) yang semakin penting untuk sebuah organisasi. Objek penelitian adalah karyawan di Departemen IT PT Bank Danamon Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden berdasarkan indikator yang mewakili masing-masing variabel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan alat SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan pribadi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,387. Pengaruh literasi teknologi terhadap kinerja karyawan adalah 0,426. Prosedur kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,218. Kontribusi terhadap pengaruh pengetahuan pribadi, Literasi teknologi terhadap prestasi kerja karyawan adalah 0,823. Dapat disimpulkan bahwa literasi Teknologi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Departemen TI Bank Danamon Indonesia.

**Kata Kunci:** Manajemen Pengetahuan, Evaluasi, Pengetahuan Pribadi, Literasi Teknologi, Prosedur Kerja, Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

**S**ejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi, pergeseran paradigma tentang sumber daya yang memiliki potensi menggerakkan perusahaan agar lebih cerdas dan inovatif telah ditemukan, seiring dengan semakin tumbuhnya kesadaran dari para pelaku bisnis akan aset knowledge (intangible asset) yang lebih penting dari sumber daya perusahaan lainnya. *Knowledge* adalah proses translasi informasi dan pengalaman masa lalu menjadi hubungan berarti yang dipahamid dan diterapkan oleh individu (Debowski, 2006).

Pemahaman bagaimana knowledge tersebut diciptakan, diolah dan dipakai bersama-sama untuk meningkatkan performa seseorang atau perusahaan yang memunculkan teori tentang *knowledge management*. Menurut Debowski (Debowski, 2006) *Knowledge Management* adalah proses mengidentifikasi, menagkap, mengorganisir dan menyebarkan aset intelektual yang kritis bagi kinerja jangka panjang organisasi. Kesadaran untuk menerapkan pendekatan *knowledge management* ke dalam strategi bisnis diperlukan karena terbukti perusahaan yang menjadikan knowledge sebagai aset utamanya, senantiasa mampu mendorong

perusahaan lebih inovatif yang bermuara kepada pemilikan daya saing perusahaan terhadap para pesaingnya.

Sebagai contoh pada perusahaan besar yaitu Bank Danamon, sebagai sebuah perusahaan perbankan, yang bergerak dalam jasa perbankan dan keuangan, dimana sampai sekarang sudah memiliki banyak cabang yang tersebar diseluruh Indonesia. Karyawan di Bank Danamon terbagi-bagi menjadi beberapa departement, selain user bisnis bank danamon didukung juga departemen IT yang sangat penting perannya dalam kinerja perusahaan.

Departemen IT Bank Danamon terdiri dari banyak divisi yang memiliki *job description* berbeda-beda sesuai fungsi kerjanya masing-masing. Jumlah Karyawan danamon per tanggal 2014, jumlah karyawan adalah 60.616 orang yang terdiri dari 42.476 karyawan tetap dan 18.142 karyawan non permanen, jumlah ini belum dihitung dengan karyawan outsource yang kebanyakan berada di departemen IT.

Agar proses *knowledge sharing* yang sudah dapat berjalan secara efektif, diperlukan suatu kegiatan evaluasi dengan meneliti bagaimana proses *transfer knowledge* dari *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* berhasil agar pengetahuan yang dimiliki oleh

masing-masing individu dapat di transfer ke individu lainnya melalui proses knowledge sharing dan knowledge presentation dengan melalui pengelolaan pengetahuan yang efektif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dan knowledge yang ada dapat di kelola dengan baik sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Pengelolaan *knowledge management* di bank danamon Indonesia sudah terintegrasi dalam sebuah *knowledge management* system yang fungsinya untuk memudahkan dokumentasi informasi serta sebagai sarana *transfer knowledge* bagi karyawan. Namun untuk memastikan pengelolaan *knowledge management* ini berhasil yaitu dapat diukur dari kinerja karyawan dimana dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, teknologi dan job prosedure dalam perusahaan itu sendiri oleh karena itu penulis bermaksud menganalisa bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dalam peningkatkan kinerja karyawan.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Pengertian Pengetahuan**

Menurut Debowski (Debowski, 2006) Knowledge adalah proses menerjemahkan informasi (seperti data) dan pengalaman dimasa lalu yang menjadi satu set hubungan

yang bermakna yang dapat dipahami dan diterapkan oleh seseorang individu.

Sedangkan menurut Turban (Turban, Aronson, & Liang, 2005) pengetahuan adalah sebuah kumpulan informasi yang kontekstual, relevan dan dapat dipakai sebagai dasar dalam melakukan suatu aksi.

### **2.2 Jenis-Jenis Pengetahuan**

Pengetahuan terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*.

#### *1. Tacit Knowledge*

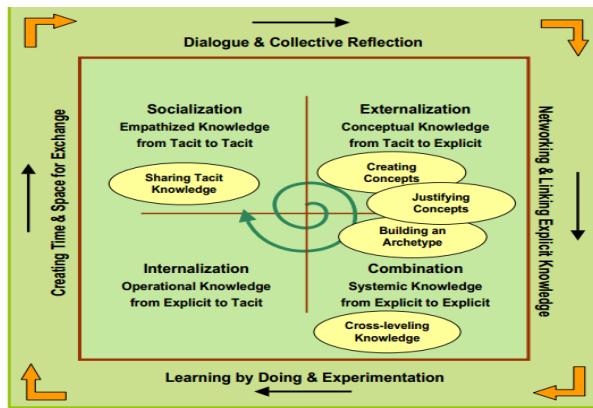
Pada dasarnya tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan (Carrillo, Robinson, Al-Ghassani, & Anumba, 2004).

#### *2. Explicit Knowledge*

*Explicit knowledge* bersifat formal dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan dibagi (Carrillo et al., 2004).

### **2.3 Proses Konversi *Knowledge***

Pengetahuan diciptakan melalui konversi antara *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Model *konversi knowledge* menurut Nonaka dan Takeuchi (Nonaka & Takeuchi, 1995).



Model Konversi Knowledge SECI  
(Nonaka & Takeuchi, 1995)

Berikut merupakan penjelasan Konversi Knowledge yang dibagi menjadi empat model, antara lain:

1. Sosialisasi: konversi dari *tacit knowledge* ke *tacit knowledge*.

*Tacit Knowledge* disampaikan kepada orang lain melalui proses sosialisasi dalam pelatihan maupun tim kerja, dan juga dapat melalui interaksi sosial dan berbagi pengalaman antara anggota organisasi.

2. Eksternalisasi: konversi dari *tacit knowledge* ke *explicit Knowledge*

Yaitu pengetahuan ini diciptakan ketika seseorang memiliki pengetahuan yang ada, kemudian ditambah dengan pengetahuan pribadinya dan mengembangkan sesuatu yang baru dan dapat dibagikan kepada seluruh organisasi.

3. Kombinasi: konversi dari *explicit Knowledge* ke *explicit Knowledge*.

Kombinasi merupakan konsep untuk menciptakan *explicit knowledge* yang terbaru dengan digabung, memberikan kategori, dan mengumpulkan dua ataupun lebih *explicit knowledge* yang ada.

4. Internalisasi: konversi dari *explicit knowledge* ke *tacit knowledge*

*Learning-by-doing* merupakan hal dasar dari konversi ini, dimana menunjukkan tingkatan *tacit knowledge* dari *explicit knowledge*.

#### 2.4 Pengertian *Knowledge Management*

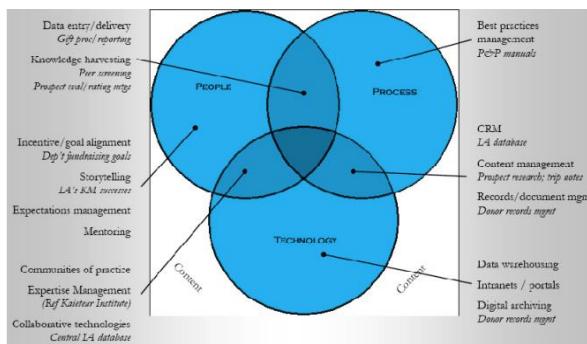
*Knowledge management* adalah proses mengidentifikasi, menangkap, mengorganisir dan menyebarkan aset intelektual yang kritis bagi kinerja jangka panjang organisasi (Debowski, 2006).

*Knowledge Management* dapat diartikan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari orang, proses dan teknologi untuk mendukung proses pembuatan, pembauran, penyebaran dan penerapan pengetahuan itu sendiri.

#### 2.5 Komponen *Knowledge Management*

Terdapat 3 komponen *knowledge management* oleh Dilip Bhatt seorang konsultan *Knowledge Management* dalam artikelnya yang berjudul EFQM Excellence

Model and Knowledge, antara lain (Dilip Bhatt, 2000) :



Gambar 3  
Knowledge Management Components  
(Bhatt,2000)

#### A. *People*

*Manusia* adalah orang yang memiliki *knowledge*, mengelola sistem dan proses, dan berkomitmen terhadap proses strategic *knowledge* untuk keseluruhan perusahaan. Budaya *sharing* mendorong penyebaran *knowledge* dapat dibangun melalui hubungan *knowledge* efektif,

#### 2.6 Pengertian Standard

##### *Operation Procedure*

Menurut Sulastiyono *Standard* adalah sebagai langkah awal untuk mendapatkan derajat kesesuaian suatu produk, dibandingkan dengan harapan-harapan pelanggan. Oleh sebab itu, agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan produk yang standard vcdari waktu ke waktu, maka cara-cara mengerjakan untuk menghasilkan produk tersebut juga harus dilakukan dengan cara-cara yang

standard pula. Yang dimaksudkan dengan produk yang standard adalah:

1. Memiliki derajat kesesuaian untuk pemakai.
2. Setiap jenis produk yang dihasilkan untuk digunakan, secara konsisten memiliki spesifikasi yang sama.

#### 2.7 *Technology literacy*

Teknologi merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat pada *knowledge management*, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*. Berdasarkan pernyataan awal mulanya *knowledge management* digerakkan oleh teknologi, khususnya *explicit knowledge* yang lebih mudah disusun. Menurut Marwick (Marwick, 2001) teknologi bukanlah hal baru dalam *knowledge management* dan pengalaman yang telah dibentuk oleh para ahli sebelumnya menjadi bahan pertimbangan terbentuknya teknologi itu sendiri. Seiring dengan berjalannya waktu teknologi yang mendukung *knowledge management* akan selalu berkembang dalam bentuk sistem-sistem yang mempermudah proses penyebaran *knowledge*. Salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini digunakan oleh banyak perusahaan untuk proses penyebaran *knowledge* adalah intranet, dimana hal ini

didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses knowledge dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta *sharing knowledge* secara *on line*.

## 2.8 Kinerja Karyawan

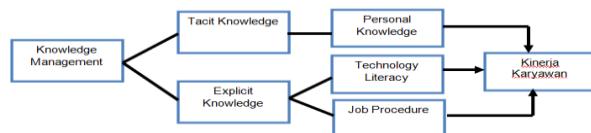
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000). Adapun unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000).

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian dalam tesis ini adalah penelitian kuantitatif. Dilakukan dengan metode kuesioner dalam pengumpulan data yang ada di PT. Bank Danamon Indonesia. Dalam pembuktian permasalahan penggunaan dengan menggunakan uji hipotesa.

Berikut adalah kerangka desain yang dilakukan dalam penelitian ini:



Gambar 4 Desain Penelitian

### 3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2004), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Singarimbun dan Effendi *Explanatory research* adalah penelitian yang menghubungkan kausalitas antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Masri Singarimbun, 1991).

### 3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarluaskan kuesioner kepada karyawan yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada. Metode tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas dan satu terikat.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan

pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai implementasi knowledge management yang terdiri dari: *personal knowledge, job procedure dan technology literacy*. Selain itu yang termasuk data primer adalah data tentang kinerja karyawan berdasarkan performance appraisal form yang bersumber dari data sekunder PT. Bank Danamon Indonesia

#### **2. Data Sekunder**

Data penelitian sekunder adalah berupa data mengenai *Standard Operation Procedure* karyawan, struktur organisasi PT. Bank Danamon Indonesia.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data penelitian ini, Penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### **1. Metode Pengumpulan Data *Primer***

Metode yang digunakan oleh Penulis untuk mengumpulkan data primer penelitian

adalah melalui metode survei dengan alat bantu berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Kuesioner dibuat oleh Penulis dengan melihat variabel-variabel penelitian dari konsep yang telah ada, menurunkan konsep-konsep yang telah ada lalu menjabarkannya ke dalam butir-butir pernyataan secara terperinci yang mudah dipahami responden, lalu kuesioner tersebut dilakukan pengujian melalui uji coba instrumen dengan melihat nilai validitas dan reliabilitas. Untuk kuesioner pada penelitian ini Penulis mengumpulkan 2 macam kuesioner. Pertama kuesioner tentang knowledge management dan ke dua kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diperoleh dari pihak PT. Bank Danamon Indonesia.

Untuk kuesioner tentang *knowledge management* ini dibagi ke dalam 4 bagian, yaitu:

- a. Bagian 1 merupakan pertanyaan sehubungan dengan aspek demografis responden, posisi dalam bagian IT, serta lamanya waktu dalam menekuni bidang saat ini.
- b. Bagian 2 adalah pertanyaan sehubungan dengan Personal knowledge dan pengalaman karyawan

c. Bagian 3 adalah pertanyaan sehubungan dengan Technology literacy atau penggunaan intranet pada PT. Bank Danamon Indonesia

2. Metode Pengumpulan Data Sekunder  
Untuk data sekunder penulis memperoleh data *standard operation procedure* karyawan, struktur organisasi dan laporan kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia 3.6

### **3.6 Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian pengaruh antara variabel *Personal Knowledge*, *Technology Literacy* dan *Job Procedure* terhadap variabel kinerja karyawan adalah kombinasi antara teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial:

a. Teknik statistik deskriptif, dalam hal ini digunakan untuk menyajikan data setiap variabel secara sendiri-sendiri dan selanjutnya juga digunakan untuk mengukur gejala pusat yang mencakup median, modus, rerata dan ukuran penyebaran dengan menggunakan standar deviasi serta dilengkapi dengan tabel frekwensi dan grafik berbentuk histogram.

b. Teknik statistik inferensial, dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan analisis regresi yang sebelumnya

dilakukan pengujian terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  table (Sugiyono, 2004)

Adapun perhitungan korelasi product moment, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Suharsimi Arikunto, 1998)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

$r$  = koefisien korelasi variabelbebas dan variabel terikat

$n$  = banyaknya sampel

x = skor tiap item

y = skor total variable

Nilai  $r$  yang diperoleh dari setiap butir atau  $r_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$   $a = 0,05$ . Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka butir tersebut anggap absah atau valid. Sebaliknya, jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir tersebut tidak valid dan selanjutnya butir tersebut dibuang atau tidak digunakan.

## 2. Reliabilitas

Uji *reliabilitas* menurut dimaksudkan Untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha cronbach, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau sebesar 0,6 atau lebih (Suharsimi Arikunto, 1998).

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$\Gamma_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Kriteria yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah menurut Sudijono, bila  $\Gamma_{11} > 0,70$  berarti instrumen tes tersebut telah memiliki reliabilitas yang tinggi (reliable)

## 3. Uji Hipotesis

### 1. Uji *t*

Uji *t* digunakan untuk menentukan atau menyimpulkan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah  $r$  (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan/berarti ataukah tidak.

Uji *t* juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah.  $A =$  Taraf signifikansi dua arah pada derajat 0,05 (Sugiyono, 2004) Kriteria pengujianya adalah:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

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

### 2. Uji *F*

Uji *F* digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai *F* hasil perhitungan lebih besar daripada nilai *F* menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

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

#### **IV. HASIL PENELITIAN**

PT Bank Danamon Indonesia Tbk. didirikan pada 1956. Nama Bank Danamon berasal dari kata “dana moneter” dan pertama kali digunakan pada 1976, ketika perusahaan berubah nama dari Bank Kopra. Pada 1988, Bank Indonesia meluncurkan paket reformasi perbankan yang dikenal dengan “Paket Oktober 1988” atau PAKTO 88. Tujuan utama PAKTO 88 adalah untuk membangun kompetisi dalam sektor perbankan dengan memberikan kemudahan persyaratan, termasuk liberalisasi peraturan tentang pendirian bank swasta domestik baru dan bank joint-venture. Sebagai hasil dari reformasi ini, Bank Danamon menjadi salah satu bank valuta asing pertama di Indonesia, dan menjadi perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Jakarta. Saat ini, “Danamon” adalah salah satu institusi keuangan terbesar di Indonesia dari jumlah pegawai – sekitar 67,000 (termasuk karyawan anak perusahaan) pada Desember 2012 - yang berfokus untuk merealisasikan visinya: “Kita peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan.”

Dalam mewujudkan visi ini, Danamon telah bertekad untuk menjadi “Lembaga Keuangan Terkemuka di Indonesia” yang

keberadaanya diperhitungkan. Danamon bertujuan mencapai posisi ini dengan menjadi organisasi yang berpusat pada nasabah yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan, dengan didukung oleh teknologi kelas dunia. Sejalan dengan upaya ini, Danamon beraspirasi menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan dihormati oleh semua pihak pemangku kepentingan, sementara memegang teguh kelima nilai perusahaan yaitu: peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, dan profesionalisme yang disiplin.

Untuk aspek pelatihan dan pengembangan, dibentuk *Danamon Corporate University* (DCU), yang dikelola seperti universitas pada umumnya memadukan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk memberikan pengetahuan, transfer keterampilan, menumbuhkan kepemimpinan, dan mengembangkan karir.

#### **1. Demografi Responden**

Sebelum mengisi beberapa indikator pertanyaan pada kuesioner penelitian, terdapat beberapa keterangan yang dapat menjelaskan kriteria responden penelitian. Responden dalam

penelitian ini adalah karyawan departemen IT  
Bank Danamon Kebon Sirih

Tabel 2. Demografi Responden Berdasar Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Missing	67	67.0
Laki Laki	33	33.0
Total	100	100.0

Tabel 3.  
Demografi Responden Berdasar Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	43	43.0	43.0
3	16	16.0	16.0	59.0
4	38	38.0	38.0	97.0
5	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Tabel 4.  
Demografi Responden Berdasar Lama Memakai KMS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	22.0	22.0
3	26	26.0	26.0	48.0
4	51	51.0	51.0	99.0
5	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## 2. Deskripsi Data

Kuesioner ini terdiri dari 16 butir pernyataan yang mewakili 4 variabel yang diteliti. Keempat variabel penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah variabel tentang Personal knowledge (X<sub>1</sub>), Job procedure (X<sub>2</sub>), Technology literacy (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y).

Proses analisis terhadap data jawaban responden dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval dengan rentang sebagai berikut:

3. Tabel 5. Interval Nilai Variable

Sangat Tidak Setuju	:	1
Tidak Setuju	:	2
Netral	:	3
Setuju	:	4
Sangat Setuju	:	5

Berikut hasil analisis terhadap data jawaban responden :

Tabel 6. Hasil Analisis Jawaban Responden Personal knowledge (X<sub>1</sub>)

	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>
N	100	100	100	100
Valid				
Missing	0	0	0	0
Std. Deviation	1.000	1.029	1.063	1.116
Variance	1.000	1.058	1.129	1.246
Minimum	1	1	1	1

Tabel 7. Hasil Analisis Jawaban Responden Job procedure (X<sub>2</sub>)

	X <sub>21</sub>	X <sub>22</sub>	X <sub>23</sub>	X <sub>24</sub>
N	100	100	100	100
Valid				
Missing	0	0	0	0
Std. Deviation	.837	.907	.859	.874
Variance	.701	.822	.737	.763
Minimum	1	1	1	1

Tabel 8. Hasil Analisis Jawaban Responden Technology literacy (X<sub>3</sub>)

	X <sub>31</sub>	X <sub>32</sub>	X <sub>33</sub>	X <sub>34</sub>
N	100	100	100	100
Valid				
Missing	0	0	0	0
Std. Deviation	.879	.862	1.118	.885
Variance	.772	.743	1.251	.783
Minimum	1	2	1	1

Tabel 8. Hasil Analisis Jawaban Responden *Kinerja Karyawan (Y)*

	Statistics			
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
N	100	100	100	100
Valid	0	0	0	0
Missing				
Std. Deviation	.895	.868	.955	.895
Variance	.801	.753	.913	.802
Minimum	1	1	1	1

### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh. Pendekatan yang dilakukan adalah menghubungkan suatu konstrak yang diteliti dengan konstrak lainnya yang dibentuk dari kerangka teoritik.

4. Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Unit Pertanyaan	Standar Loading	Kriteria $r_{table}$ 5% N=100	Kesimpulan
Personal Knowledge (X <sub>11</sub> )	0,925	0,195	Valid
Personal Knowledge (X <sub>12</sub> )	0,863	0,195	Valid
Personal Knowledge (X <sub>13</sub> )	0,886	0,195	Valid
Personal Knowledge (X <sub>14</sub> )	0,795	0,195	Valid
Job Procedure (X <sub>21</sub> )	0,811	0,195	Valid
Job Procedure (X <sub>22</sub> )	0,867	0,195	Valid
Job Procedure (X <sub>23</sub> )	0,846	0,195	Valid
Job Procedure (X <sub>24</sub> )	0,884	0,195	Valid
Technology Literacy (X <sub>31</sub> )	0,866	0,195	Valid
Technology Literacy (X <sub>32</sub> )	0,923	0,195	Valid
Technology Literacy (X <sub>33</sub> )	0,905	0,195	Valid
Technology Literacy (X <sub>34</sub> )	0,890	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	0,906	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	0,902	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y <sub>3</sub> )	0,914	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y <sub>4</sub> )	0,797	0,195	Valid

Dengan pedoman  $r_{table}$  N=100 pada signifikansi 5% didapat 0,195 dan dari tabel hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki  $r_{hasil}$  bernilai positif dan lebih besar dari 0,195 sehingga dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan SPSS, dapat diketahui nilai KMO-MSA (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Adequacy) untuk masing-masing variable pada kuisioner yaitu sebagai berikut :

5. Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	N of Items	Cronbach's Alpha
Personal knowledge (X <sub>1</sub> )	4	0.887
Job procedure (X <sub>2</sub> )	4	0.875
Technology literacy (X <sub>3</sub> )	4	0.913
Kinerja Karyawan (Y)	4	0.903

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai cronbach alphaseluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dinyatakan reliabel.

### Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Statistik Deskriptif

Bagian ini digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata kinerja karyawan, *personal knowledge*, *technology literacy* dan *job procedure*.

6. Tabel 11. Hasil Statistik Deskriptif  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	44.95	7.63	100
Personal Knowledge	37.76	6.01	100
Technology Literacy	29.22	5.60	100
Job Procedure	29.44	5.46	100

	<i>Personal Knowledge</i>	.000		.000	.000
	<i>Technology Literacy</i>	.000	.000		.000
	<i>Job Procedure</i>	.000	.000	.000	
N	<i>Kinerja Karyawan</i>	100	100	100	100
	<i>Personal Knowledge</i>	100	100	100	100

- Rata-rata Kinerja Karyawan ialah sebesar 44,95 dan rata-rata *personal knowledge* 37,76 dan rata-rata *technology literacy* 29,22 sementara rata-rata *job procedure* sebesar 29,44.
- Standard deviasi kinerja karyawan sebesar 7,628 dan untuk *personal knowledge* sebesar 6,009 dan untuk *technology literacy* sebesar 5,602 serta untuk *job procedure* sebesar 5,456

## 2. Korelasi

Bagian ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kinerja karyawan dengan *personal knowledge*, *technology literacy*, *job procedure*. Jika ada, berapa besarnya hubungan keempat variabel tersebut

7. Tabel 12. Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		Kinerja Karyawan	Personal Knowledge	Technology Literacy	Job Procedure
Pearson Correlation	<i>Kinerja Karyawan</i>	1.000	.758	.801	.695
	<i>Personal Knowledge</i>	.756	1.000	.604	.522
	<i>Technology Literacy</i>	.801	.604	1.000	.645
	<i>Job Procedure</i>	.695	.522	.645	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Kinerja Karyawan</i>			.000	.000
	<i>Personal Knowledge</i>		.000		.000
	<i>Technology Literacy</i>		.000		.000
	<i>Job Procedure</i>		.000	.000	
N	<i>Kinerja Karyawan</i>	100	100	100	100
	<i>Personal Knowledge</i>	100	100	100	100
	<i>Technology Literacy</i>	100	100	100	100
	<i>Job Procedure</i>	100	100	100	100

8. Tabel 12. Hasil Uji Korelasi

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Personal Knowledge	Technol ogy Literacy	Job Procedur e
Pearson Correlat ion	<i>Kinerja Karyawan</i>	1.000	.758	.801	.695
	<i>Personal Knowledge</i>	.756	1.000	.604	.522
	<i>Technology Literacy</i>	.801	.604	1.000	.645
	<i>Job Procedure</i>	.695	.522	.645	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Kinerja Karyawan</i>			.000	.000
	<i>Personal Knowledge</i>		.000		.000
	<i>Technology Literacy</i>		.000		.000
	<i>Job Procedure</i>		.000	.000	
N	<i>Kinerja Karyawan</i>	100	100	100	100
	<i>Personal Knowledge</i>	100	100	100	100
	<i>Technology Literacy</i>	100	100	100	100
	<i>Job Procedure</i>	100	100	100	100

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.780	3.576	

a. Predictors: (Constant), Personal Knowledge, Technology Literacy, Job Procedure

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Tabel 13. Hasil Uji ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	4532.965	3	1510.988	118.144	.000 <sup>b</sup>
	1227.785	96	12.789		
	5760.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Personal Knowledge, Technology Literacy, Job Procedure

## Koefisien Regresi

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

10. Tabel 14. Hasil Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.443	2.466		179	.85
Personal Knowledge	.492	.077	.387	6.3	.00
Technology Literacy	.591	.092	.426	6.3	.00
Job Procedure	.305	.088	.218	3.4	.0.0
				52	.01

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil :

1) Konstanta sebesar 0,443

Mempunyai arti jika tidak ada Personal knowledge dan Technology literacy serta Job procedure, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,443.

2) Koefisien regresi *Personal Knowledge* 0,492

Mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan *Personal knowledge*, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,492.

3) Koefisien regresi *Technology Literacy* 0,581

Mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan *Technology literacy*, maka

Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,581.

4) Koefisien regresi *Job Procedure* 0,305

Mempunyai arti bahwa setiap kali ada peningkatan *Job Procedure*, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,305.

## Pengujian Hipotesis

Uji t pertama akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta pada variabel Personal knowledge .

- Hipotesis H1

- $H_0$  = koefisien regresi tidak signifikan.
- $H_1$  = koefisien regresi signifikan.

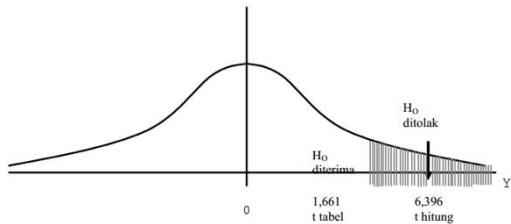
- Keputusan

- Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak.
- $t_{hitung} = 6,396$ .

• Untuk menghitung  $t_{table}$  kita menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- $\alpha = 0,05$ .
- $DF = (\text{jumlah data} - 2)$  atau  $100 - 2 = 98$ .
- $t_{table} = 1,661$  (hasil dari tabel).

• Karena  $t_{hitung} (6,396) > t_{table} (1,661)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Dengan menggunakan grafik akan terlihat :



Gambar 7. Grafik signifikansi konstanta pada variabel *Personal Knowledge*

Uji  $t$  kedua akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta pada variabel *Technology literacy*.

#### Hipotesis H3

$H_0$  = koefisien regresi tidak signifikan.

$H_1$  = koefisien regresi signifikan.

#### Keputusan

Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima.

Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak.

$t_{hitung} = 6,308$ .

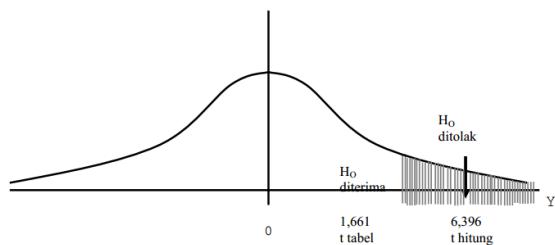
Untuk menghitung  $t_{table}$  kita menggunakan ketentuan sebagai berikut:

$\alpha = 0,05$

$DF = (\text{jumlah data} - 2)$  atau  $100 - 2 = 98$ .

$t_{table} = 1,661$  (hasil dari tabel).

Karena  $t_{hitung} (6,308) > t_{table} (1,661)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi signifikan



Gambar 8. Grafik signifikansi konstanta pada *Technology literacy*

Uji  $t$  ketiga akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta pada variabel *Job procedure*.

#### Hipotesis H3

-  $H_0$  = koefisien regresi tidak signifikan.

-  $H_1$  = koefisien regresi signifikan.

- Keputusan

- Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima

- Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak.

-  $t_{hitung} = 3,452$ .

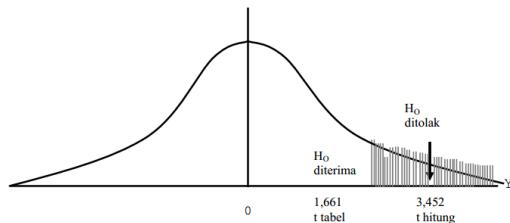
• Untuk menghitung  $t_{table}$  kita menggunakan ketentuan sebagai berikut:

-  $\alpha = 0,05$ .

-  $DF = (\text{jumlah data} - 2)$  atau  $100 - 2 = 98$ .

-  $t_{table} = 1,661$  (hasil dari tabel).

• Karena  $t_{hitung} (3,452) > t_{table} (1,661)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya koefisien regresi signifikan



Gambar 9. Grafik signifikansi konstanta pada *Job Procedure*

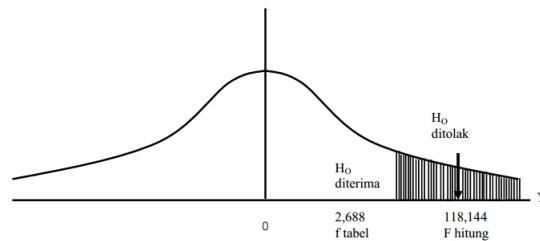
Uji F untuk melihat pengaruh *Personal knowledge*, *Technology literacy* dan *Job procedure* terhadap Kinerja Karyawan (H4) secara simultan perlu dilihat hasil perhitungan dalam model ANOVA,

Pengujian dapat dilakukan membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , caranya sebagai berikut:

- Pertama: Menghitung  $F_{hitung}$   
 $F_{hitung}$  didapatkan sebesar 118,144.
- Kedua: Menghitung  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:
  - Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variable-1, dan denominator: jumlah sampel - 4.
  - Dengan ketentuan tersebut, diperoleh numerator:  $4 - 1 = 3$ , dan denominator:  $100 - 4 = 96$  atau angka  $F_{tabel}$  sebesar 2,699.
- Ketiga: Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
  - Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- Keempat: Mengambil keputusan

Dari hasil perhitungan didapatkan angka  $F_{hitung}$  sebesar  $118,144 > F_{tabel}$  sebesar 2,699. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada hubungan linier antara variabel *Personal knowledge*, *Technology literacy* dan *Job procedure* terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya *personal know-*

*ledge, technology literacy* dan *job procedure* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan grafik akan terlihat:



Gambar 10. Grafik signifikansi pengaruh *Personal knowledge, Technology Literacy, Job Procedure* terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulannya, *Personal knowledge*, *Technology literacy* dan *Job procedure* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Personal knowledge*, *Technology literacy* dan *Job procedure* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia terbukti benar. Dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

$$Y = 0,443 + 0,492 X_1 + 0,581 X_2 + 0,305 X_3$$

Di mana :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = *Personal knowledge*

$X_2$  = *Technology literacy*

$X_3$  = *Job procedure*.

## **V. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel, *Personal Knowledge, job Procedure* dan *Technology* terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan :

- 1) Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara personal knowledge terhadap kinerja karyawan di mana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,396 > 1,661$ ) atau hipotesis penelitian H1 diterima, nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi personal knowledge terhadap kinerja karyawan sebesar 0,387.
- 2) Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Technology literacy* terhadap kinerja karyawan di mana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,308 > 1,661$ ) atau hipotesis penelitian H2 diterima, nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan *Technology literacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,426.
- 3) Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang

signifikan antara *job procedure* terhadap kinerja karyawan di mana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,452 > 1,661$ ) atau hipotesis penelitian H3 diterima, nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan *job procedure* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,218

- 4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara pengaruh *Personal Knowledge, Technology Literacy* dan *Job Procedure* terhadap kinerja karyawan secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $118,144 > 2,699$ ) atau hipotesis penelitian H4 diterima, nilai *R square* pada tabel summary menunjukkan kontribusi pengaruh *Personal Knowledge, Technology Literacy* dan *Job Procedure* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,787.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar, Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Carrillo, P., Robinson, H., Al-Ghassani, A., & Anumba, C. (2004). Knowledge Management in UK Construction: Strategies, Resources and Barriers. *Project Management Journal*, 35(1), 46–56. <https://doi.org/10.1177/875697280403500105>

- Debowski, S. 2006. *Knowledge Management: A Strategic Management Perspective*. Australia: John Wiley & Sons. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/ebm.2004.16.2.205.1>
- Dilip Bhatt. 2000. Excellence Model and Management Knowledge Implication. Retrieved September 30, 2011, from <http://www.knowledgemanagementcenter.com/article/1010/htm>
- Indriyati, R. 2009. Kajian Knowledge Management dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi*, 1–12.
- Marwick, A. D. 2001. Knowledge management technology. *IBM Systems Journal*. <https://doi.org/10.1147/sj.404.0814>
- Masri Singarimbun, S. E. 1991. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Natalia Kosasih, & Budiani, S. 2007. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Harvard Business Review. [https://doi.org/10.1016/S0168-8278\(13\)60246-9](https://doi.org/10.1016/S0168-8278(13)60246-9).
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Turban, E., Aronson, J. E., & Liang, T.-P. 2005. *Decision Support Systems and Intelligent Systems. Sistem Pengambilan Keputusan*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.