

Metode Structural Equation Modelling Dalam Knowledge Management Terhadap Proses Organisasi

Hendra Supendar¹, Yopi Handrianto^{2*}

¹ Teknik Informatika; STMIK Nusa Mandiri Jakarta; Jl. Kramat Raya No 18 Jakarta Pusat, DKI Jakarta, (021) 31908575; e-mail: hendrasupendar@gmail.com

² Komputerisasi Akuntansi; AMIK BSI Bandung; Jl. Sekolah Internasional No. 1-6, Antapani Bandung Jawa Barat (022) 4237956; email: yopi.handrianto@gmail.com

* Korespondensi: email: yopi.handrianto@gmail.com

Diterima: 10 Mei 2018; Review: 24 Mei 2018; Disetujui: 7 Juni 2018

Cara sitasi: Supendar H, Handrianto Y. 2018. Metode Structural Equation Modelling dalam Knowledge Management Terhadap Proses Organisasi. Bina Insani Journal 5(1): 31 – 40.

Abstrak: Makalah penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana penerapan *Knowledge Management* berbasis teknologi Informasi dapat menimbulkan dampak bagi organisasi dan pengguna sistem organisasi, dimana secara pengamatan yang dilakukan berdasarkan pengamatan langsung diperoleh bahwa terjadi perpindahan kebutuhan knowledge bagi individu dan organisasi, dimana kebutuhan material individu yang menjadi kebutuhan utama bergeser menjadi kebutuhan informasi. Dengan memanfaatkan metode tentang persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi pengetahuan, studi ini diharapkan dapat mengetahui dampak dari kinerja system *Knowledge Management* terhadap kegiatan usaha organisasi. Pengukuran keterkaitan, kualitas dan ketersediaan sistem menjadi dasar bagi pengukuran system *Knowledge Management* dan hasilnya diperoleh bahwa kinerja Sistem *Knowledge Management* ternyata mampu memberikan dampak positif pada kinerja sistem organisasi.

Kata kunci: Knowledge Management, Teknologi Informasi, Organisasi.

Abstract: *This research aims at testing how the application of information technology-based Knowledge Management can impact on organizations and users of the organization system, where conducted observations made based on direct observations made to the needs of individuals and organizations, where the material needs of individuals who become the main need to shift towards information. By utilizing Structural Equation Modeling methods of multiple equations developed from econometric principles combined with the regulatory principles of psychology and the sociology of knowledge, this study is expected to determine the impact of the performance of Knowledge Management system on the organization's business activities. Measurements on the relevancy, quality and availability of the system were used as the basis for measuring the Knowledge Management system and the results show that the performance of Knowledge Management System was able to give a positive impact on the performance of the organization system.*

Keywords: Knowledge Management, Information Technology, Organization.

1. Pendahuluan

Peran Ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimanfaatkan oleh suatu negara menjadikan negara tersebut memiliki daya saing yang sangat penting, dimana persaingan yang semakin tinggi diperlukan adanya perubahan pandangan yang menitikberatkan pada daya saing berbasis sumberdaya ke daya saing berbasis pengetahuan [Rakhmah, 2017]. Teknologi

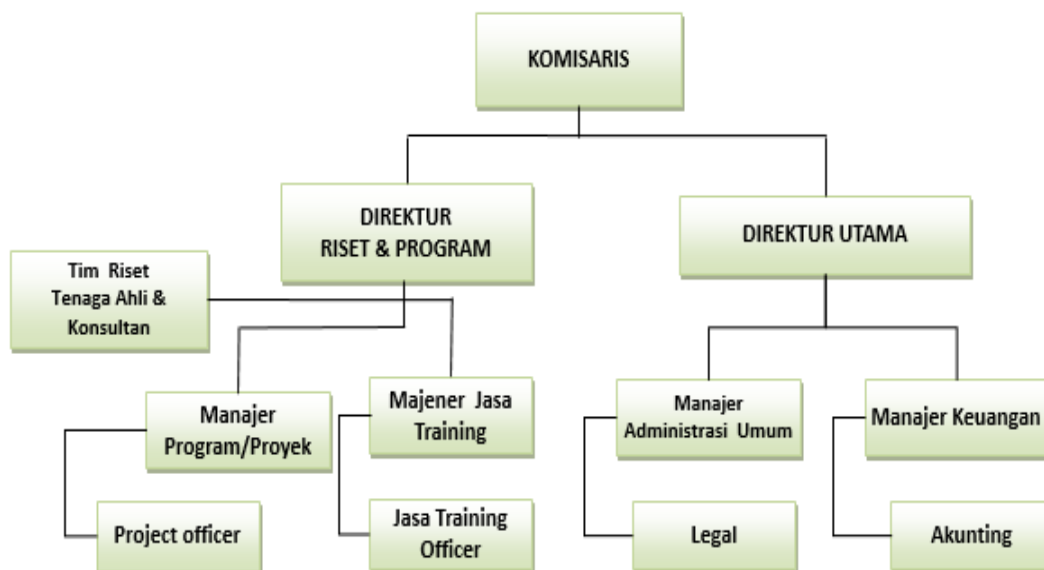
Informasi (TI) telah mengubah arah organisasi untuk melakukan proses bisnis secara elektronik melalui sistem komputer. Selama ini organisasi telah mengambil berbagai pendekatan untuk mengelola aset intelektual. Sistem *knowledge management* dipandang sebagai sarana untuk membantu organisasi dalam menciptakan, berbagi dan menggunakan pengetahuan sehingga dapat didefinisikan sebagai sistem yang dirancang dan dikembangkan untuk memberi keputusan/pengguna dalam organisasi *knowledge*, mereka perlu membuat keputusan dalam melakukan tugas mereka. [Oufkir et al., 2017]

Dengan mempertimbangkan kemampuan teknologi informasi dan pentingnya *knowledge management*, organisasi berusaha untuk mengadopsi sistem *knowledge management*. Peran teknologi informasi di *knowledge management* adalah untuk membangun suatu sistem informasi yang bertujuan untuk menangani proses *knowledge management*. Sehingga proses *knowledge management* dapat dilakukan secara efektif dan efisien di seluruh organisasi.

PT. Trieka Daya Unggul yang beralamat di wilayah Jakarta Pusat adalah perusahaan konsultan yang bergerak dalam bidang manajemen, CSR dan *stakeholder engagement*. Ruang lingkup layanan utama Trieka Daya Unggul meliputi assesmen, perencanaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi. Pondasi layanan Trieka dibangun melalui perspektif modern dimana hubungan perusahaan dengan lingkungan sosialnya sejatinya adalah sebuah kesempatan sekaligus instrumen untuk menciptakan *value* atau nilai bagi *stakeholder*.

Perusahaan ini memiliki Visi: menjadi perusahaan yang inovatif dan pilihan utama corporate untuk menjadikan manajemen korporat, CSR dan manajemen stakeholder sebagai bagian dari upaya meningkatkan daya saing perusahaan guna pembangunan berkelanjutan. Sedangkan Misi dari perusahaan ini adalah: 1). Memberikan dukungan strategi dan teknik implementasi pada klien, 2). Turut berkontribusi dalam mendukung penciptaan lingkungan bisnis yang berdaya saing dan pembangunan berkelanjutan, 3). Memberikan nilai pada shareholder, karyawan dan mitra kerja.

Adapun struktur organisasi PT. Trieka Daya Unggul dapat dilihat pada gambar dibawah ini,



Sumber : PT. Trieka Daya Unggul (2015)

Gambar 1. Struktur Organisasi Perusahaan

Saat ini PT. Trieka Daya Unggul mempunyai kantor perwakilan yang tersebar di beberapa daerah. Seiring dengan berkembangnya perusahaan, PT. Trieka Daya Unggul telah menerapkan sistem *knowledge management* berbasis teknologi informasi dalam rangka menghadapi persaingan yang begitu pesat, dimana sistem pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting bagi manajemen perusahaan sebagai wujud tanggung jawab yang harus dilakukan. Disamping itu, PT. Trieka Daya Unggul telah memiliki suatu sistem organisasi yang

cukup baik karena manajemen perusahaan telah memiliki struktur organisasi yang memiliki peran dan fungsi yang telah diimplementasikan untuk menjalankan aktifitas perusahaan.

Tulisan ini mencoba untuk menganalisa *knowledge management* yang didasarkan pada kinerja sistem dan kinerja proses organisasi. Hal ini diperlukan untuk pengambilan keputusan dimana penerapan sistem informasi dalam organisasi mempengaruhi proses organisasi dalam cara yang positif, apalagi berdasarkan pengamatan langsung hampir sebanyak 80 persen pekerja disana adalah *knowledge worker*. Hal itu perlu disadari organisasi sebagai wadah untuk melaksanakan *knowledge management* serta mendorong karyawan sebagai penggerak organisasi memaksimalkan pengetahuan yang ada sehingga kinerjanya pun akan berkembang, dengan berkembangnya kinerja karyawan maka diharapkan akan berkembang juga *knowledge management* kinerja prosesnya. Dengan melakukan tindakan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa sistem *knowledge management* mampu dimanfaatkan secara optimal oleh pengguna untuk membawa manfaat bagi organisasi. Analisa ini juga berguna sebagai alat pelacakan untuk mengaktualisasikan upaya sistem *knowledge management*. Dengan mengukur kinerja system dan dampak pada proses organisasi maka organisasi akan dapat memantau pencapaian tujuan *knowledge management* pengembangan sistem serta untuk merencanakan tindakan untuk meningkatkan kinerja *knowledge management* dan dampaknya terhadap proses organisasi. Untuk mendukung penelitian ini, hipotesis yang dibangun berdasarkan telaah literatur. Sejalan dengan itu, ada dua jenis penilaian yang akan dilakukan: penilaian terhadap kinerja sistem dan penilaian terhadap kinerja proses organisasi. Penilaian terhadap kinerja sistem melibatkan mengevaluasi sejauh mana pengetahuan disimpan dan dibagi. Penilaian ini akan menggunakan relevansi *knowledge*, kualitas dan ketersediaan sebagai faktor pertimbangan.

Perlunya diterapkan *knowledge management* di dalam organisasi, didukung oleh data hasil riset Delphi Group bahwa pengetahuan dalam organisasi, 42% tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26% pada dokumen kertas, 20% pada dokumen elektronik dan 12% berupa *knowledge base* elektronik.[Amriani, 2014]. Penerapan *knowledge management* dalam organisasi, akanbeni lai manfaat dalam mencapai kinerja organisasi, hal tersebut ditandai dengan unggulnya organisasi dalam bersaing dengan organisasi yang lain. Hal itu didukung data dan fakta dari 150 perusahaan Eropa dan Amerika yang menerapkan *knowledge management* bahwa manfaat *knowledge management* yang didapat oleh perusahaan yaitu 75% keunggulan bersaing, 72% marketing, 57% employee development, 63% revenue growth, 63% profit.[Kurniawati, 2012]. Hal itu menandakan informasi yang diinternalisasi menjadi sebuah *Knowledge* adalah sumber daya paling berguna saat ini dan fenomena tersebut terlihat bahwa informasi khususnya *knowledge* menjadi begitu diperlukan sebagai sarana pembelajaran oleh setiap individu maupun organisasi untuk dapat memenuhi serta menuntunnya dalam berpikir, beraktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih positif. Maka dari itu diperlukan langkah strategis untuk mengelola pengetahuan yaitu dengan cara *knowledge management*. [Nurpratama, 2016].

Knowledge management telah menjadi tema penting di berbagai perusahaan bisnis besar karena para manajer menyadari bahwa banyak nilai perusahaannya bergantung pada kemampuan perusahaan dalam membuat dan mengelola *knowledge*. Para manajer harus memainkan peran mereka untuk pelaksanaan *knowledge management* yang efektif untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan yang mengarah kepada inovasi dan kinerja organisasi yang lebih baik. Skenario kompetitif dari pasar domestik dan global mengarah pada munculnya kebutuhan akan *knowledge management* yang cerdas dalam semua aspek baik didalam maupun diluar organisasi. [Paliszkievicz et al., 2017]. Sistem *knowledge management* dipandang sebagai sarana untuk membantu organisasi dalam menciptakan, membagikan dan menggunakan pengetahuan. Di masa lalu, perusahaan telah menanam modal jutaan dolar dalam sistem ini untuk menciptakan nilai kompetitif. sistem *knowledge management* didefinisikan sebagai sistem yang dirancang dan dikembangkan untuk memberikan pengetahuan yang butuhkan para pengambil keputusan/pengguna dalam organisasi untuk membuat keputusan dan melakukan tugas yang dilakukan sistem *knowledge management* berkaitan dengan pengelolaan pengetahuan dalam suatu organisasi. Persoalan pengelolaan yang penting dalam *knowledge management* termasuk diantaranya adalah pemanfaatan strategis, dukungan pengelola, pembaharuan konten dan desain yang efektif dari sistem *knowledge management*. Proses didalam *knowledge management* mencakup penciptaan pengetahuan, penyimpanan, pembagian dan penggunaan, sementara sistem

knowledge management mencakup sistem, kebijakan, proses dan prosedur yang digunakan untuk mengelola pembuatan, penyimpanan, pembagian, dan penggunaan kembali suatu pengetahuan. Secara konseptual, sistem *knowledge management* adalah suatu sistem yang memungkinkan penciptaan, penyebaran atau perpindahan dan ketersediaan pengetahuan yang siap didalam organisasi. [Rajeshwaran, 2017].

Knowledge atau pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi maupun anggota organisasinya perlu dikelola dengan baik, agar setiap idividu dalam organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan tersebut semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya. *Knowledge management* adalah pengetahuan organisasi yang dikelola untuk menciptakan nilai dan melahirkan keunggulan bersaing atau kinerja prima.[Zuhal, 2010].

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang di hadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, melainkan juga karyawannya yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Penilaian kinerja karyawan merupakan tools manajemen sumber daya manusia untuk menilai kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pada waktu tertentu. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kinerja seorang karyawan. Pada dasarnya penilaian kinerja karyawan merupakan usaha membandingkan prestasi kerja yang sudah di tetapkan pada bagian tertentu (*job standar*) dengan hasil kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (*job performance*). Didalam organisasi sendiri mempunyai budaya perusahaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Rumusan budaya perusahaan tertuang dalam tata nilai Organisasi yaitu transparansi, integritas, profesionalisme, serta kemampuan menjawab tantangantantangan dalam operasi perbankan. Visi dan misi yang ditetapkan adalah untuk memberikan landasan, arah, dan panduan bagi setiap karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Seiring dengan penerapan *Knowledge Management* kinerja Sistem yang dilakukan oleh perusahaan, maka pengukuran kinerja terhadap *Knowledge Management* kinerja Sistem menjadi hal yang penting karena apabila kinerja tidak terukur maka organisasi ykan sulit mengelolanya. Pengukuran kinerja terhadap sistem manajemen pengetahuan perlu dilakukan agar penerapan *Knowledge Management* kinerja Sistem dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. [Noviyanti and Syairudin, 2017]

Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik untuk menentukan, memperkirakan dan mengevaluasi bentuk-bentuk hubungan linear antara satu set variabel teramati terhadap variabel yang tidak teramati dengan jumlah yang lebih sedikit. Model *structural equation modeling* terdiri dari variabel teramati (juga disebut model variabel terukur atau teramati, disingkat MV) dan variabel tidak teramati (juga disebut model variabel dasar atau laten, disingkat LV) yang dapat bersifat bebas (*eksogen*) atau terikat (*endogen*). LV adalah bentuk hipotetis kerja yang tidak dapat diukur secara langsung, dan dalam *structural equation modeling* biasanya diwakili oleh beberapa MV yang berfungsi sebagai indikator dari hipotesis kerja yang mendasarinya. *Structural equation modeling* adalah hipotesis deduktif tentang pola hubungan linear antara satu set variabel yang teramati dan yang tidak teramati. Tujuan menggunakan *structural equation modeling* adalah untuk menentukan apakah model deduktif tersebut valid dan bukan untuk 'menemukan' model yang cocok. [Shah and Goldstein, 2006]. Model-model persamaan berganda berdasarkan *structural equation modeling* dapat didefinisikan sebagai model penelitian berdasarkan metode statistik, analisis korelasi dan analisis regresi, termasuk beberapa variabel laten bebas dan terikat, kesalahan pengukuran dalam variabel, parameter ganda, hubungan kausal dua arah, simultanitas dan interdependensi.

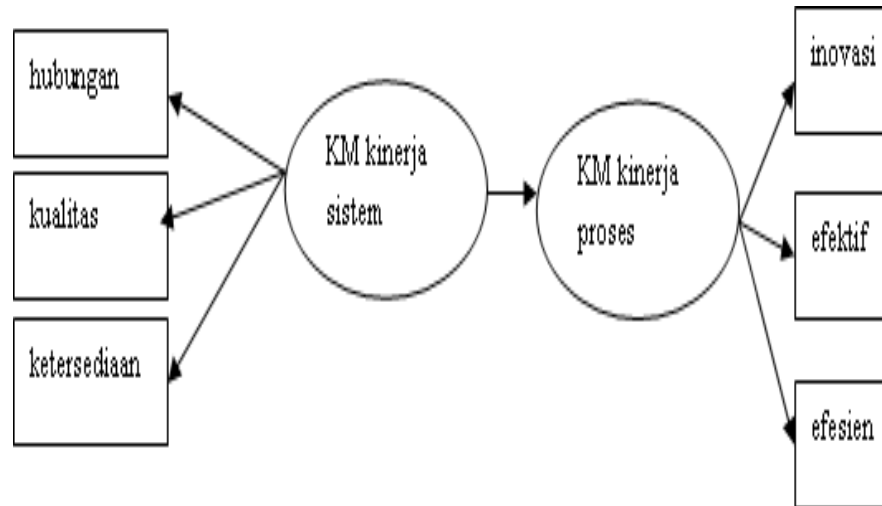
Structural equation modeling berguna untuk mengatasi masalah dalam ilmu sosial dan ilmu perilaku manusia dan diterapkan dalam bidang pemasaran dan Sosiologi, Psikologi, Ekonometrika dan Pendidikan. [Santos Neto et al., 2017].

2. Metode Penelitian

Penelitian asosiatif menjadi Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, Karena dengan menggunakan Teknik analisis kuantitatif (statistik), menjadikan penelitian asosiatif ini mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* kinerja sistem terhadap kinerja proses. Teknik pengumpulan data melalui *survey*, dilakukan untuk mendapatkan data pada masalah tertentu, misalnya dengan mengadakan kuisisioner, wawancara dan sebagainya [Sugiyono, 2012].

Hipotesa

Variabel yang digunakan untuk model hipotesis yang dibuat adalah *Knowledge Management* kinerja sistem, yang terdiri dari relevansi, kualitas dan ketersediaan, dan *knowledge management* kinerja proses organisasi, yang menyimpulkan efisiensi, efektivitas, dan inovasi proses.



Sumber : Oufkir, et.al, (2017)

Gambar 2. Model Hipotesis

Melalui model ini, hipotesis dapat diverifikasi.

Dalam penelitian ini terlihat ada dua variabel yaitu variabel independen (KM kinerja sistem/X) yang mempunyai indikator hubungan, kualitas dan ketersediaan serta variabel dependen (KM kinerja proses organisasi/Y) yang mempunyai indikator inovasi, efektif dan efisien. *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan selama analisis inferensial untuk menguji hipotesis penelitian yang terdiri dari analisis jalur, teknik regresi, dan fungsi statistik lainnya. Penggunaan *Structural Equation Modeling* memungkinkan peneliti untuk memvalidasi hubungan antara variabel laten dan indikator dan hubungan antara variabel laten yang ada dalam model hipotesis penelitian. Penggunaan *Structural Equation Modeling* (pemodelan persamaan struktural) adalah penggabungan antara psikometri dan statistika ke dalam satu sistem analisis. Jika dipisahkan antara psikometri dan statistika, maka *Structural Equation Modeling* menjadikan pengujian psikometri alat ukur dan pengujian hipotesis statistik dalam satu analisis. Dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* akan didapatkan informasi mengenai validitas dan reliabilitas sekaligus hubungan antara variabel yang diuji (korelasi, regresi). Identifikasi properti validitas dan reliabilitas di dalam *Structural Equation Modeling* dinamakan dengan Model Pengukuran, sedangkan pengujian hipotesis dinamakan dengan Model Struktural. Secara tidak langsung dalam paper ini telah dilakukan sebagian dari langkah-langkah pemodelan melalui *Structural Equation Modeling*. Ketika telah dikembangkan dan diuji pengukuran variabel penelitiannya, sebenarnya telah dilakukan mengembangkan model pengukuran aleksitimia dan depresi. Ketika hipotesis penelitian diuji, sebenarnya model struktural hubungan antara aleksitimia dan depresi telah dikembangkan.

Selanjutnya, SEM dapat memberikan informasi apakah model yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau tidak. Sebuah alat yang digunakan untuk memproses data untuk analisis inferensial adalah *Analysis of Moment Structures* (AMOS), mengapa menggunakan *software* amos, karena dengan menggunakan Amos proses penghitungan dan analisis menjadi lebih sederhana bahkan orang-orang awam yang bukan ahli statistik akan dapat menggunakan dan memahami dengan mudah. Untuk dapat mengadopsi konsep SEM dalam penelitian, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan, langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut: (1) Model Spesifikasi, (2) Model Identifikasi, dan (3) Model Pengujian dan Estimasi.

Hipotesis menyatakan: kemungkinan bahwa kinerja sistem KM secara positif mempengaruhi kinerja proses organisasi. Oleh karena itu pengujian hipotesis dapat dibangun sebagai berikut:

H_0 : KM kinerja sistem tidak berhubungan dengan kinerja proses organisasi.

H_1 : KM kinerja sistem secara positif mempengaruhi kinerja proses organisasi.

Jika perkiraan nilai antara kinerja proses dan kinerja sistem KM lebih kecil dari 0,5 maka H_0 diterima. Sebaliknya, jika perkiraan nilai antara kinerja proses dan kinerja sistem KM lebih besar dari 0,5 maka H_0 ditolak. Dalam hal ini, penelitian ini bermaksud untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , dimana KM kinerja sistem secara positif mempengaruhi kinerja proses organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Sampel dan Penarikan Sampel

Pada penelitian ini dilakukan pengambilan sampel yang diambil sebanyak 140 responden. Mengapa dilakukan sampel, karena: 1). Populasi terlalu banyak atau jangkauan terlalu luas sehingga tidak memungkinkan dilakukan pengambilan data pada seluruh populasi. 2). Keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya. 3). Adanya asumsi bahwa seluruh populasi seragam sehingga bisa diwakili oleh sampel.

Tahapan yang dilakukan pada saat pengambilan sampel pada penelitian ini adalah: 1). Mendefinisikan populasi yang akan diamati. 2). Menentukan kerangka sampel dan kumpulan semua peristiwa yang mungkin. 3). Menentukan teknik atau metode sampling yang tepat. 4). Melakukan pengambilan sampel (pengumpulan data). 5). Melakukan pemeriksaan ulang pada proses sampling

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pengambilan sampel acak sederhana atau disebut juga *Simple Random Sampling* dimana teknik penarikan sampel menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian.

Sampel responden yang terpilih kemudian diberikan kuesioner (angket) yang akan diisi oleh para karyawan dan pengguna IT dilingkungan PT. Trieka Daya Unggul dengan teknik *simple random sampling* tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner atau angket yang menggunakan skala pengukuran diferensial semantic (*semantic differential scale*) dengan range 1 sampai 7 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai jawaban sangat setuju.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Pengujian atau analisa terhadap statistik deskriptif yang memberikan penjelasan berupa nilai mean (rata-rata), standar deviasi, varian, maksimum, kurtosis dan *skewness* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Analisa Statistik Deskriptif

Mean	Standar Deviasi	Varian	Max	Min	Kurtosis	Skewness
48,462	0,9125678404	0.85623	7	2	-0,5676	-0,2762

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

c. Uji Normalitas

Untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic adalah dengan uji normalitas. Hasil dari pengujian penelitian ini didapat *assessment of normality*=1,366 mengidentifikasi bahwa secara multivariat data sudah terdistribusi secara normal, berarti data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis selanjutnya.

d. Uji Outliers

Uji outliers ini dilakukan karena hasil uji dapat berpengaruh pada hasil uji asumsi, seperti uji normalitas, linearitas, maupun homogenitas varians, Lebih parah lagi, outliers ini dapat berpengaruh pada pengambilan kesimpulan penelitian dari hasil uji statistik. Uji outlier pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *mahalanobis distance*. p1 atau p2 semua diatas 0,05.

e. Uji kesesuaian model

Pada penelitian ini dilakukan analisis *full model* (model secara keseluruhan) yang mengindikasikan bahwa model dinyatakan *fit* (sesuai) disebabkan hampir secara keseluruhan hasil bernilai baik, walaupun nilai *chi-square* dan probabilitas dalam penelitian ini tidak baik terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Perbandingan Kesesuaian Model

Ukuran Kesesuaian	Batas Nilai Kritis	Hasil Model Ini	Keterangan
1. Absolut Fit Means			
❖ Chi-Squares X^2 (CMIN)	$\leq (5\%, 54)$ $\leq 72,153$ $\geq 0,05$	81,863 0,009	Tidak Baik Tidak Baik
❖ Probability	$\leq 2,0$	1,516	Baik
❖ Chi-Squares X^2 Relatif (CMIN/DF)	$\geq 0,90$	0,932	Baik
❖ GFI	$\leq 0,08$	0,061	Baik
❖ RMSEA			
2. Incremental Fit Measures			
❖ AGFI	$\geq 0,90$	0,868	Marjinal
❖ TLI	$\geq 0,90$	0,947	Baik
❖ NFI	$\geq 0,90$	0,917	Baik
❖ CFI	$\geq 0,90$	0,969	Baik
3. Parsimonions Fit Measures			
	$\geq 0,60$	0,544	Marjinal
❖ PNFI	$\geq 0,60$	0,478	Marjinal
❖ PGFI			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Terlihat pada Tabel 3. bahwa probabilitas semua konstruk *eksogen* dan *endogen* berada di bawah 0,05 ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 3. Regresion Weight

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Kinerja Proses	← Kinerja sistem	,121	,071	1,710	,047
Ketersediaan	← Kinerja sistem	,609	,107	1,019	,038
Kualitas	← Kinerja sistem	,409	,072	5,671	***
Hubungan	← Kinerja sistem	,202	,186	6,470	***
Efisien	← Kinerja sistem	,407	,085	2,442	015
Efektif	← Kinerja proses	,331	,180	6,292	***
Inovasi	← Kinerja proses	,888	,134	6,616	***

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

f. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan adalah untuk menguji dan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Dalam penelitian ini di dapat hasil perhitungan reabilitas dari:

- Kinerja Sistem = $(0,609^2 + 0,409^2 + 0,202^2)/3 = 0.551763$
- Kinerja Proses = $(0,407^2 + 0,331^2 + 0,888^2)/3 = 0.538058$

Kedua uji reabilitas menunjukkan hasil diatas 0,5 ini berarti bahwa model tersebut cukup *konvergen*, dan data dianggap sudah *reliable*.

g. Uji Hipotesa

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa kinerja proses sangat dipengaruhi oleh efektifitas pekerja yang mencapai 83% dan kinerja sistem sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem sebesar 85 %.

Tabel 4. *Square Multiple Correlation*

		Estimate	Percentage
Kinerja Proses	Inofasi	.624	62%
	Efektif	.831	83%
	Efisien	.629	63%
Kinerja sistem	Ketersediaan	.394	39%
	Kualitas	.849	85%
	Hubungan	.582	58%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Hasil uji hipotesa yang dilakukan dapat dilihat dari *standard regression weight* dan *squared multiple correlation*. Hasil tersebut dapat dilihat dalam tabel 5.

Table 5. Uji Hipotesa

Standard Regresion Weight		Estimate	Percentage
Kinerja proses organisasi	← Kinerja sistem	.676	
Squared multiple corellation			
Kinerja proses organisasi		.773	77%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa :

H0 : Kinerja sistem KM tidak mempengaruhi kinerja proses organisasi

H1 : Kinerja sistem KM positif mempengaruhi kinerja proses organisasi

H0 diterima bila nilai estimasi (*loading factor*) antara kinerja proses organisasi dan kinerja sistem *knowledge management* lebih kecil dari pada 0. Dari table 5 terlihat bahwa estimasi kinerja proses *knowledge management* terhadap kinerja proses organisasi diatas 0,5 yaitu 0,676, ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh antara kinerja sistem *knowledge management* dengan kinerja proses organisasi. Berdasarkan *squared multiple correlation* dapat dijelaskan bahwa 77 % kinerja proses organisasi dapat dijelaskan oleh kinerja sistem *knowledge management*.

h. Implikasi Riset

Penelitian ini menguji dampak kinerja sistem *knowledge management* khususnya pada kinerja proses organisasi. Dari hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja sistem *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja proses organisasi. Model yang diusulkan pada awal sistem dapat diterapkan dalam kinerja sistem *knowledge management* pada PT. Trieka Daya Unggul.

Secara rinci, berdasarkan model, kinerja sistem *knowledge management* dipengaruhi oleh tiga indikator. Mereka adalah (1) hubungan sistem, (2) kualitas sistem, dan (3) ketersediaan sistem. Selain itu, kinerja proses organisasi yang diamati dalam penelitian ini, juga berhubungan dengan tiga indikator yaitu efektivitas, efisiensi, dan tingkat inovasi. Setiap perbaikan yang dibuat di kinerja sistem *knowledge management*, Sistem manajemen mampu meningkatkan proses kinerja organisasi. Dengan mengamati fakta, memang benar bahwa pada sistem *knowledge management* untuk dapat memberikan kontribusi pada organisasi, seperti dinyatakan dalam tinjauan literatur, sistem perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Pengetahuan yang cukup juga diperlukan untuk membangun penerapan

sistem *knowledge management*. *Knowledge management* dibutuhkan untuk mendukung karyawan untuk menjadi seorang pekerja, dengan cara menilai mereka berdasarkan pada kemampuan kerja mereka daripada lama kerja. Oleh karena itu, karyawan termotivasi untuk berbagi pengalaman dan menciptakan pengetahuan baru agar dapat berinovasi dan terampil sehingga mampu mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi. Adapun untuk organisasi, tingginya *skill* dan pengetahuan karyawan akan menghasilkan proses organisasi yang efektif dan efisien kinerja yang mengarah pada kepuasan pelanggan.

4. Kesimpulan

Dalam pengujian hipotesis hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kinerja sistem *knowledge management* dan kinerja organisasi. Itu menyatakan bahwa kinerja sistem *knowledge management* mampu memberikan dampak positif pada kinerja sistem organisasi. Ketika kinerja sistem *knowledge management* meningkat sampai 1 deviasi standar, kinerja proses organisasi meningkat sampai 0,676 standar deviasi. Selain itu, 77,3 persen dari proses kinerja organisasi dapat dijelaskan dengan kinerja sistem *knowledge management*. Seperti dalam kinerja sistem *knowledge management*, itu dicatat bahwa kualitas lebih dominan mempengaruhi kinerja *knowledge management*, dibandingkan dengan dua indikator lainnya. Kualitas mampu menjelaskan 84,9 persen dari kinerja sistem *knowledge management*, sedangkan ketersediaan dan relevansi hanya mampu menjelaskan kinerja sistem dengan *knowledge management* 39,4 persen dan 58,2 persen. Sehubungan dengan itu, PT. Trieka Daya Unggul perlu berinvestasi dalam pengembangan sisi akurasi sistem *knowledge management* dan personalisasi, serta kelengkapan isi dan saling pengertian. Kinerja proses organisasi secara dominan dijelaskan oleh efektivitas 83,1 persen. Sedangkan inovasi dan efisiensi hanya mampu menjelaskan 62,4 persen dan 62,9 persen dari yang laten variable.

Referensi

- Amriani TN. 2014. Knowledge Management (KM) Dalam Organisasi Publik. <http://www.bppk.depkeu.go.id/id/berita-makassar/19407-knowledge-management-km-dalam-organisasi-publik>.
- Kurniawati S. 2012. Penerapan Knowledge Management Pada BUMN Penyelenggara Bisnis Jasa Telekomunikasi. J. Pendidik. Ekon. dan Kop. 7 no 1: 285–300.
- Noviyanti D, Syairudin B. 2017. Pengukuran Kinerja Sistem Manajemen Pengetahuan Menggunakan Data Envelopment Analysis (DEA) (Studi Kasus : PT. X cabang Surabaya). Digilib.its.ac.id: 1–5.
- Nurpratama MR. 2016. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. unair.ac.id 5 nomor 3: 1–19.
- Oufkir L, Fredj M, Kassou I. 2017. Performance Measurement for Knowledge Management : Designing a Reference Model. 2017.
- Paliszkiwicz J, Svanadze S, Jikia M. 2017. The Role of Knowledge Management Processes on Organizational Culture. Online J. Appl. Knowl. Manag. 5: 29–44.
- Rajeshwaran NR. 2017. Knowledge Management System For IT Organization Environment. 4: 52–70.
- Rakhmah SN. 2017. Strategi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Pengetahuan Berdasarkan Knowledge-Based Organizational Model (Studi Kasus PT Telekomunikasi Indonesia Jakarta). Inf. Syst. Educ. Prof. 1: 115–124.
- Santos Neto AS, Dantas MJP, Machado RL. 2017. Structural Equation Modeling Applied to Assess Industrial Engineering Students? Satisfaction According to ENADE 2011. Production 27: 1–13.

Shah R, Goldstein SM. 2006. Use of Structural Equation Modeling in Operations Management Research: Looking Back and Forward. *J. Oper. Manag.* 24: 148–169.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Zuhal. 2010. *Knowledge & Innovation - Zuhal M.Sc. EE - Google Buku*.

https://books.google.co.id/books?id=rI9eDwAAQBAJ&pg=PA416&lpg=PA416&dq=%22Knowledge+management+adalah+pengelolaan+pengetahuan+organisasi+untuk+menciptakan+nilai+dan+menghasilkan+keunggulan+bersaing+atau+kinerja+prima.%22&source=bl&ots=3BjNQe6HVz&sig=ep_pJ: 416.