

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE*, DAN
TECHNOLOGY (KNOWLEDGE MANAGEMENT) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA GRESIK**

SKRIPSI



Oleh :

**MOCHAMMAD HADI FIRMAN EFFENDY
NPM: 09 312 046**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
Januari 2013**

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE*, DAN
TECHNOLOGY (KNOWLEDGE MANAGEMENT) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA GRESIK**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar sarjana ekonomi

Oleh :

**MOCHAMMAD HADI FIRMAN EFFENDY
NPM: 09 312 046**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
Januari 2013**

SKRIPSI

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE*, DAN
TECHNOLOGY (KNOWLEDGE MANAGEMENT) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA GRESIK**

Oleh :

MOCHAMMAD HADI FIRMAN EFFENDY
NPM: 09 312 046

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal: 26 Februari 2013

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Roziana Ainul Hidayati, SE., M.Si.
NIP 03110006050

R. Agus Santoso, S.E.,MM.
NIP 0311070141

Penguji

Tri Ariprowo, S.E., M.Si.
NIP 03119604030

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Tri Ariprowo, S.E., M.Si.
NIP 03119604030

Sukaris, S.S., M.S.M.
NIP 03130209075

**PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“ Pengaruh *Personal Knowledge, Job Procedure, Dan Technology (Knowledge Management)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Gresik “

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 26 Februari 2013, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan universitas batal saya terima.

Gresik, 26 Februari 2013
Yang membuat pernyataan

Mochammad Hadi Firman Effendy

Saksi 1, sebagai pembimbing I skripsi merangkap anggota tim penguji skripsi.

Roziana Ainul Hidayati, SE., M.Si.

Saksi 2, sebagai pembimbing II skripsi merangkap anggota tim penguji skripsi.

R. Agus Santoso, S.E.,MM.

Saksi 3, sebagai anggota tim penguji skripsi.

Tri Aripriabowo, S.E., M.Si.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya kepada kita semua khususnya peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Strata 1 (S1) Sarjana Ekonomi yang berjudul “Pengaruh *Personal Knowledge, Job Procedure, Dan Technology (Knowledge Management)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Gresik “.

Proses penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya kerjasama pihak instansi dan lembaga perguruan tinggi, pada kesempatan ini Universitas Muhammadiyah Gresik dan PT. PLN (Persero) Area Gresik. Skripsi ini termasuk dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang salah satu bagian dari ilmu manajemen. Adapun pemilihan topik dalam skripsi ini tidak lepas dari ketertarikan peneliti untuk mengkaji masalah knowledge management dan kinerja pegawai. Penulisan skripsi ini banyak memenuhi hambatan dan tantangan, namun dengan penuh semangat semuanya dapat diatasi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sudah selayaknya apabila dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Sarwo Edy, M.Pd selaku Rektor Muhammadiyah Gresik;
2. Tri Ariprowo, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik;
3. Sukaris, SE., M.S.M selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik;
4. Roziana Ainul H. SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberi pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini;
5. R. Agus Santoso, S.E.,MM selaku Pembimbing II yang telah memberi pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini;
6. Dosen dan staf Fakultas Ekonomi atas ilmu dan bimbingannya selama ini.
7. Orang tuaku, Sugiyanto Marimun dan Supriani, saudara-saudaraku Yayuk Fatmiani Aprilia dan Yuyun Retno Agustini, dan calon istriku Mufarokah

yang selalu memberi doa restu, kasih sayang, dan semangat moral maupun material;

8. Teman sekaligus pembimbing skripsiku Abdurrahman Faris Indriya Himawan, S.E.
9. PT. PLN (Persero) Area Gresik yang telah memberi izin peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan;
10. Rekan-Rekan Kerja dan Teman-teman Ekonomi angkatan 2009.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas dukungannya.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Gresik, 26 Februari 2013

Mochammad Hadi Firman Effendy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	1
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Sebelumnya	8
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Kinerja	9
2.2.2 <i>Knowledge Management</i>	12
2.2.2.1 Jenis Penerapan <i>Knowledge Management</i>	14
2.2.2.2 Manfaat <i>Knowledge Management</i>	16
2.2.3 Hubungan <i>Personal Knowledge</i> dengan Kinerja Pegawai	17
2.2.4 Hubungan <i>Job Procedure</i> dengan Kinerja Pegawai	18
2.2.5 Hubungan <i>Technology</i> dengan Kinerja Pegawai	18
2.3 Kerangka Konseptual	19
2.4 Hipotesis	20
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	22
3.2 Lokasi Penelitian	22
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.4 Definisi Operasional	24
3.5 Sumber Data	25
3.6 Jenis Data	26
3.7 Teknik Pengambilan Data	26
3.8 Teknik Analisis Data	26
3.8.1 Analisis Deskriptif	26
3.8.2 Uji Instrumen Penelitian	26
3.8.2.1 Uji Validitas	26
3.8.2.2 Uji Reliabilitas	27

3.8.3 Uji Asumsi Klasik	28
3.8.3.1 Uji Normalitas	28
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	29
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	29
3.8.3.4 Uji Autokorelasi	29
3.8.4 Analisis Regresi Berganda	30
3.8.5 Uji Hipotesis	31
3.8.5.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)	31
3.8.5.2 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)	32
3.8.5.3 Uji Dominan	33
3.8.5.4 Uji Efektifitas (Distribusi Frekuensi)	33
BAB IV: HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Umum PT. PLN (Persero) Area Gresik	34
4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Area Gresik	36
4.1.3 Struktur Organisasi dan Formasi Jabatan Area Gresik ..	37
4.1.3.1 Struktur Organisasi	37
4.1.3.2 Job Description Perusahaan dan Jabatan	38
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	40
4.2.1 Identitas Responden	40
4.2.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden	42
4.3 Uji Instrumen Penelitian	51
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	60
4.4 Uji Asumsi Klasik	61
4.4.1 Uji Normalitas	61
4.4.2 Uji Multikolinearitas	62
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.4.4 Uji Autokorelasi	64
4.5 Analisis Regresi Berganda	66
4.5.1 Analisis Determinasi (R^2)	67
4.6 Uji Hipotesis	68
4.6.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)	68
4.6.2 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)	70
4.6.3 Uji Dominan	72
4.6.4 Uji Efektifitas (Distribusi Frekuensi)	73
4.7 Interpretasi Hasil	73
BAB V: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Rekomendasi	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Sampel Tiap Bagian	23
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4	Rentang Skala	43
Tabel 4.5	Didtribusi Frekuensi Terkait <i>Personal Knowledge</i>	44
Tabel 4.6	Didtribusi Frekuensi Terkait <i>Job Procedure</i>	46
Tabel 4.7	Didtribusi Frekuensi Terkait <i>Technology</i>	48
Tabel 4.8	Didtribusi Frekuensi Terkait Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas <i>Personal Knowledge</i>	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas <i>Job Procedure</i>	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas <i>Technology</i>	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Paseban	56
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas <i>Knowledge Sharing</i>	57
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Email Korporat	58
Tabel 4.16	Hasil Uji Validitas Portal <i>KMS</i>	59
Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.18	Hasil Uji Reliabilitas Media <i>Knowledge Management</i>	60
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.20	Hasil Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.21	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.22	Hasil Analisis Determinasi	67
Tabel 4.23	Hasil Uji t	68
Tabel 4.24	Hasil Uji F	71
Tabel 4.25	Hasil Koefisien Determinasi Individual (r^2)	72
Tabel 4.26	Hasil Analisi Distribusi Frekuensi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Antara KM dengan Kinerja Pegawai	17
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatterplot</i>	63
Gambar 4.3 Daerah Penerimaan pada Uji <i>Durbin-Watson</i>	65
Gambar 4.4 Kurva Daerah Penerimaan Uji t (X_1)	69
Gambar 4.5 Kurva Daerah Penerimaan Uji t (X_2)	69
Gambar 4.6 Kurva Daerah Penerimaan Uji t (X_3)	70
Gambar 4.7 Kurva Daerah Penerimaan Uji F	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Bagan Susunan Jabatan PT. PLN (Persero) Area Gresik	80
Lampiran 2	Tabel Krejcie dan Morgan	81
Lampiran 3	Kuesioner	82
Lampiran 4	Tabel r	88
Lampiran 5	Tabel t	89
Lampiran 6	Tabel F	90
Lampiran 7	Tabel Durbin-Watson	91
Lampiran 8	Data Uji Validitas Instrumen	94
Lampiran 9	Data Uji Reliabilitas Instrumen	101
Lampiran 10	Analisis Regresi Berganda	109
Lampiran 11	Data Distribusi Frekuensi (SPSS)	116
Lampiran 12	Data Distribusi Frekuensi (MS. Office Excel)	124
Lampiran 13	Hasil Tabulasi Kuesioner	126

Mochammad Hadi Firman Effendy, 09312046, Pengaruh *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, dan *Technology (Knowledge Management)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Gresik, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Maret, 2013

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan melakukan pengujian implementasi *knowledge management* yaitu pengaruh terhadap kinerja pegawai *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Gresik. Dengan menggunakan 52 sampel responden untuk menganalisis penerapan *knowledge management*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi berganda dan distribusi frekuensi. Hasil regresi memperlihatkan bahwa *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel dominan. *Job procedure* dan *technology* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari distribusi menunjukkan bahwa email korporat merupakan media *knowledge management* yang efektif digunakan dalam proses *knowledge management*.

Kata kunci: *Knowledge management*, media *knowledge management*, kinerja pegawai.

Mochammad Hadi Firman Effendy, 09312046, *Effect of Personal Knowledge, Job Procedure, and Technology (Knowledge Management) Employee Performance Against the PT. PLN (Persero) Area Gresik, Management, Faculty of Economics, University of Muhammadiyah Gresik, February, 2013*

Abstraction

This study aimed to test the effect of the implementation of knowledge management on employee performance personal knowledge, job procedures, and technology on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Area Gresik. Using a sample of 52 respondents to analyze the implementation of knowledge management. Testing is done by using multiple regression and frequency distribution. Regression results show that personal knowledge affect employee performance. Job procedure and the technology does not affect the performance of the employee. The results of the distribution shows that corporate email is a media of effective knowledge management.

Keywords: Knowledge management, media of knowledge management, employee performance.