

# **PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*, *JOB PROCEDURE* DAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi Kasus Penerapan *Knowledge Management* pada PT. Nasmoco Karangjati Motor)**

**Puji Susanti Lestari<sup>1</sup>, Widiartanto<sup>2</sup>**  
E-mail : [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

**Abstract :** *This research is motivated by globalization and the rapid development of science as a source of the driving force of the organization, so that it becomes competitive organization and competitiveness. Development organizations, both businesses and public organizations to improve the competitiveness of a competitive, rife with using the knowledge asset approach. A change of leadership of the new branch of PT. New Ratna Motor since 2016 so there is a change related to the company's policy is applied, this affects the performance of employees for necessary adjustments to the new policy. The objective of this study was to determine the effect of personal knowledge, job procedures and technology to employee performance. This type of research is explanatory research with data collection through interviews and questionnaires. The sampling technique using census sampling techniques or saturated. Samples in this study amounted to 57 respondents who are permanent employees and contract employees of PT. Nasmoco Karangjati Motor. This study uses qualitative and quantitative analysis techniques. Quantitative analysis using validity, reliability, coefficient correlation, simple and multiple regression analysis, the coefficient of determination and significance test t test and F. Based on the results of simple linear regression analysis, found that the variable of personal knowledge, job procedures and technology affect the performance of employees with a coefficient of 4.852; 5.341; and 7.274. Simultaneously, variable personal knowledge, job procedures and technology affect the performance of employees with  $F_{count} > F_{table}$  ( $21.036 > 2.773$ ) with a significant number  $0.0000 < 0.05$ . The conclusion of this study is the personal knowledge and significant positive effect on the performance of employees of PT. Nasmoco Karangjati Motor. Job procedure positive and significant effect on the performance of employees of PT. Nasmoco Karangjati Motor. Technology positive and significant effect on the performance of employees of PT. Nasmoco Karangjati Motor. The dominant variable affecting the performance of technology, this is because every division uses technology to simplify the task menjalankan. Advice can be given by researchers to the company that the expected to updated periodically appropriate technology systems business development for technology variables most dominating performance of employees. Companies should be firm to the employees that they came too late to be more disciplined. The management needs to set up a schedule of training for new employees in order to reduce employee absence in the training. Socialization and motivation to employees the importance of responsibility and a sense of ownership of the company, a solid loyalty can make employees become personally responsible for adhering to the commitments.*

**Keywords :** *knowledge management, personal knowledge, job procedures, technology, employee performance.*

**Abstrak :** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh era globalisasi dan semakin pesatnya ilmu pengetahuan sebagai sumber daya penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif dan berdaya saing. Pengembangan organisasi, baik bisnis maupun organisasi publik untuk meningkatkan daya saing yang kompetitif, marak dengan menggunakan pendekatan aset pengetahuan. Terjadi pergantian kepemimpinan kepala cabang baru dari PT. New Ratna Motor sejak 2016 sehingga terdapat perubahan terkait kebijakan perusahaan yang diterapkan, hal ini berdampak pada kinerja karyawan karena perlu penyesuaian dengan kebijakan baru. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel sensus atau jenuh. Sampel pada penelitian ini berjumlah 57 responden yang merupakan karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Nasmoco Karangjati Motor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien determinasi dan uji signifikansi uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 4,852; 5,341; dan 7,274. Secara simultan, variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,036 > 2,773$ ) dengan angka signifikansi  $0,0000 < 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah *personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. *Job procedure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. Variabel yang paling

---

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro

dominan mempengaruhi kinerja adalah teknologi, hal ini dikarenakan setiap divisi menggunakan teknologi untuk mempermudah dalam menjalankan tugas. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan yaitu perusahaan diharapkan dapat meng-*update* sistem teknologi secara berkala sesuai perkembangan bisnis karena variabel teknologi yang paling mendominasi kinerja karyawan. Perusahaan harus tegas kepada karyawan yang masih datang terlambat supaya lebih disiplin. Pihak manajemen perlu mengatur jadwal *training* untuk karyawan baru demi mengurangi absennya karyawan dalam mengikuti *training*. Sosialisasi dan motivasi kepada karyawan akan pentingnya tanggung jawab dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan, loyalitas yang solid dapat membuat karyawan menjadi pribadi yang bertanggung jawab karena berpegang pada komitmen.

**Kata Kunci :** *knowledge management, personal knowledge, job procedure*, teknologi, kinerja karyawan

## **Pendahuluan**

Dewasa ini, para manajer menempatkan pengetahuan sebagai sumber daya penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif dan berdaya saing. Pengembangan organisasi, baik bisnis maupun organisasi publik untuk meningkatkan daya saing yang kompetitif, marak dengan menggunakan pendekatan aset pengetahuan (Nawawi : 2012).

Salah satu bidang bisnis yang masih mengalami perkembangan yang baik dari tahun ke tahun adalah bisnis otomotif. Industri otomotif adalah sebuah industri yang merancang, mengembangkan, memproduksi, memasarkan dan menjual kendaraan bermotor dunia. Karena hampir meliputi seluruh provinsi yang ada di Indonesia, di mana setiap bisnis otomotif yang didirikan beberapa anak cabang perusahaan yang tersebar di beberapa kota dengan fasilitas yang dimiliki yaitu *dealer* kendaraan yang berupa bengkel dan *showroom*. *Dealer* bukan hanya menjual kendaraan bermotor tetapi juga melayani jasa servis dan menjual beberapa suku cadang kendaraan bermotor.

Setiap karyawan bertanggungjawab terhadap *job description* sesuai divisi masing-masing. Mereka dituntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih mendalam terkait dengan aktivitas yang dijalankan di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan supaya dapat melayani konsumen dengan maksimal meskipun sebagian karyawan di perusahaan tersebut adalah *fresh graduate*. Maka dari itu perlu dilakukan pelatihan secara berkala kepada karyawan supaya kinerjanya semakin meningkat. Menurut Manullang (2004:203), pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan dikatakan baik apabila karyawan menyerap materi yang diberikan sewaktu pelatihan diadakan, karyawan mampu mengoperasikan atau menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan. Program pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Sehubungan dengan hal itu, peranan ilmu pengetahuan sangatlah penting, karena hanya dengan pengetahuanlah semua masalah dapat disikap dengan tepat. Ini berarti pendidikan memainkan peran penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas.

*Personal knowledge* yang meliputi pengalaman seseorang, kemampuan menyerap, kemampuan belajar individu merupakan factor-faktor untuk mengetahui bagaimana individu mengetahui secara jelas peran dan tanggungjawabnya dalam mengelola pengetahuan dan menjalankannya. Karena setiap individu memiliki pengalaman, pengetahuan dan kemampuan yang berbeda, maka berbeda pula kualitas kinerjanya di dalam sebuah perusahaan.

PT. Nasmoco Karangjati Motor mengadakan *training* kepada karyawan agar lebih mendalami peranannya dalam melayani konsumen dan juga menambah pengetahuan terkait pekerjaannya. *Training* yang dilakukan ada dua macam, yaitu *training* internal dan eksternal. *Training* internal dilakukan di PT. Nasmoco Karangjati Motor selama satu bulan, *training* ini disebut OJT (*On the Job Training*). OJT diterapkan perusahaan supaya karyawan dapat lebih meningkatkan keterampilan, mengembangkan kompetensi kerja, disiplin, produktivitas dan *personal knowledge* dari karyawan menjadi lebih luas. Karyawan yang baru masuk dikontrak selama satu tahun kemudian dilakukan evaluasi dari perusahaan, jika kinerja karyawan tersebut bagus dan memenuhi kriteria perusahaan maka akan diangkat menjadi karyawan tetap. Sedangkan *training* eksternal dilakukan tiga kali dalam sebulan di perusahaan pusat yaitu PT. New Ratna Motor atau Nasmoco Pemuda.

Dengan adanya *personal knowledge, job procedure* dan teknologi, maka tidak diragukan lagi jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memberikan kinerja yang tinggi pula. Meningkatkan

---

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro

kinerja karyawan merupakan suatu cara yang mengharuskan karyawan mampu menyelesaikan masalah lebih cepat dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Di sinilah pentingnya *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi yang merupakan wadah untuk berkomunikasi dan berbagi pengetahuan untuk menunjang kecepatan dan peningkatan kinerja karyawan di PT. Nasmoco Karangjati Motor.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor?
2. Bagaimana pengaruh *job procedure* terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor?
3. Bagaimana pengaruh teknologiterhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor?
4. Bagaimana pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologiterhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor?

## Kajian Teori

### *Personal Knowledge*

Menurut Davenport dan Prusak dalam Martin (2010:2), *personal knowledge* adalah gabungan dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual dan wawasan luas yang menyediakan sebuah kerangka pengetahuan untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman baru.

### *Job Procedure*

Menurut Sailendra (2015:37), *job procedure* adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan sehari-hari. Tujuannya agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan benar, tepat dan konsisten untuk mendapatkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Teknologi

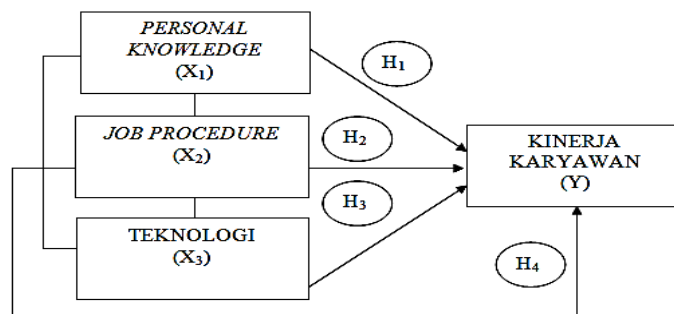
Menurut Miarso (2007:62), teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, proses tersebut menggunakan atau menghasilkan suatu produk, produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada dan karena itu menjadi bagian integral dari suatu sistem.

### Kinerja Karyawan

Moehariono dalam Rosyida (2010:1), menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

## Gambar 1

### Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Diolah dan dikembangkan untuk penelitian, 2016

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.

H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *job procedure* terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.

H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologiterhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro

H<sub>4</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.

### Metode

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research* atau penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan hubungan antar variable-variabel yang terdapat dalam penelitian. Selain itu juga menjelaskan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, serta untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Nasmoco Karangjati Motor sebanyak 57 orang.

Sampel adalah bagan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:56). Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Nasmoco Karangjati Motor sebanyak 57 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji signifikansi (uji t) dua arah dan uji signifikansi (uji F) dua arah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

### Hasil

Hasil penelitian menjawab hipotesis yang telah dirumuskan dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji signifikansi (uji t) dua arah dan uji signifikansi (uji F) dua arah dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Penelitian**

No	Uji Hipotesis	Hasil Uji			
		Korelasi	Determinasi	t hitung	Keterangan Hipotesis
1	<i>Personal knowledge</i> terhadap kinerja karyawan	0,547	30%	4,852	Ha diterima
2	<i>Job procedur</i> terhadap kinerja karyawan	0,584	34,2%	5,341	Ha diterima
3	Teknologi terhadap kinerja karyawan	0,700	49%	7,274	Ha diterima

Sumber : Data yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil uji t (uji signifikansi parsial) menunjukkan bahwa :

1. *Personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana t hitung (4,852) > t tabel (2,0040).
2. *Job procedure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana t hitung (5,341) > t tabel (2,0040).
3. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana t hitung (7,274) > t tabel (2,0040).

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.016	2.363		2.969	.004
1 personal_knowledge	.149	.208	.091	.716	.477
job_procedure	.347	.175	.240	1.978	.053
teknologi	.617	.155	.505	3.996	.000

a. Dependent variable : kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi dari variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Semakin besar *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
571.880	3	190.627	21.036	.000 <sup>a</sup>
480.289	53	9.062		
1052.169	56			

b. Predictors: (Constant), teknologi, job\_procedure, personal\_knowledge

c. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka didapatkan F hitung sebesar 21,036 > F tabel 2,773, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,0000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara simultan, variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel *personal knowledge* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (4,852) > t tabel (2,0040). Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi penilaian mengenai kemampuan dukungan *personal knowledge* yang dimiliki karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Warouw (2014) bahwa *personal knowledge* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional dari PT. Bank BTN (Persero) Tbk, Cabang Manado. Ide, *Community and networks* sangat berperan penting terhadap kinerja.

*Job procedure* mempunyai nilai t hitung (5,341) > t tabel (2,0040). Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *job procedure* yang dimiliki oleh PT. Nasmoco Karangjati Motor, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kosasih (2007) bahwa *job procedure* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel teknologi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (7,274) > t tabel (2,0040). Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Setiorini (2013) bahwa ada pengaruh teknologi terhadap kinerja tenaga kependidikan, yang mengindikasikan bahwa teknologi sudah dimanfaatkan dengan baik sebagai media atau sarana yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge* dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja individu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel *personal knowledge* (X1), *job procedure* (X2), dan teknologi (X3) memiliki kontribusi sebesar 49% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan 51% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. F hitung sebesar 21,036 > F tabel sebesar 2,773, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara simultan, variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis yang ada, dapat dilihat bahwa yang terjadi pada kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi secara dominan oleh teknologi. Teknologi menjadi pengaruh yang paling besar di antara variabel lainnya karena dengan adanya manfaat dari penggunaan teknologi di lingkungan internal perusahaan dapat memudahkan komunikasi dan karyawan dapat bertukar informasi secara cepat dan mudah, sehingga dapat meningkatkan efektif

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro

dan efisien. Perusahaan juga menerapkan *training* secara berkala kepada karyawan baru agar dapat lebih mudah menyesuaikan pekerjaannya dengan prosedur yang ada. Sehingga lebih terampil dan dapat menjadi karyawan yang berkualitas. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat menguntungkan perusahaan dalam persaingan bisnis.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.
2. *Job procedure* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.
3. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif antara *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor.
5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah teknologi, hal ini dikarenakan setiap divisi menggunakan teknologi untuk mempermudah dalam menjalankan tugas.
6. Nilai rata-rata variabel *personal knowledge* adalah 4,24. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan X<sub>1.2</sub> yaitu pertanyaan mengenai dukungan wawasan lebih yang dimiliki karyawan dengan nilai rata-rata 4,49. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai di bawah rata-rata adalah item pertanyaan X<sub>1.4</sub> dan X<sub>1.5</sub>. Adapun item pertanyaan X<sub>1.4</sub> adalah mengenai kemampuan menyampaikan informasi dengan baik dengan nilai rata-rata 4,02, sedangkan item pertanyaan X<sub>1.5</sub> adalah mengenai permasalahan dapat dijadikan pengalaman baru yang bermanfaat, dengan nilai rata-rata sebesar 4,21.
7. Nilai rata-rata variabel *job procedure* adalah 4,12. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan X<sub>2.1</sub> yaitu pertanyaan mengenai kemudahan melakukan pekerjaan dengan SOP yang dibuat secara tertulis, dengan nilai rata-rata 4,23. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai di bawah rata-rata adalah item pertanyaan X<sub>2.4</sub> dan X<sub>2.5</sub> dengan nilai rata-rata 4,03. Adapun item pertanyaan X<sub>2.4</sub> adalah mengenai penerapan *job procedure* sedangkan item pertanyaan X<sub>2.5</sub> adalah mengenai konsistensi karyawan terhadap SOP yang telah dibuat oleh perusahaan.
8. Nilai rata-rata variabel teknologi adalah 4,05. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan X<sub>3.3</sub> dan X<sub>3.4</sub> yaitu pertanyaan mengenai kemudahan dalam penyimpanan data dan kemudahan dalam menjalin komunikasi, dengan nilai rata-rata 4,21. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai di bawah rata-rata adalah item pertanyaan X<sub>3.1</sub> dan X<sub>3.2</sub>, adapun item pertanyaan X<sub>3.1</sub> adalah mengenai keakuratan informasi yang diterima karyawan, dengan nilai rata-rata 3,92, sedangkan item pertanyaan X<sub>3.2</sub> adalah mengenai akses informasi bersama, dengan nilai rata-rata sebesar 3,82.
9. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 4,14. Item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan Y<sub>8</sub> yaitu pertanyaan mengenai kemampuan membantu atau memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan agar menjadi puas, dengan nilai rata-rata 4,31. Sedangkan item pertanyaan dengan nilai di bawah rata-rata adalah item pertanyaan Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>, Y<sub>3</sub> dan Y<sub>5</sub>. Adapun item pertanyaan Y<sub>1</sub> mengenai kuantitas kerja, dengan nilai rata-rata 3,91. Item pertanyaan Y<sub>2</sub> mengenai kualitas kerja, dengan nilai rata-rata 4,00. Item pertanyaan Y<sub>3</sub> mengenai kemampuan melaksanakan tata tertib administrasi, dengan nilai rata-rata 4,07. Dan untuk item pertanyaan Y<sub>5</sub> mengenai tata prosedur kerja, dengan nilai rata-rata 4,03.
10. Ada 39 responden yang menerapkan jenis teknologi sistem administrasi, sedangkan untuk teknologi *intramail* ada 13 responden yang menerapkan, lalu sebanyak 13 responden menerapkan teknologi *intranet*, adapun yang menerapkan teknologi *instant messenger* dan sisanya menerapkan teknologi lainnya untuk mendukung pekerjaannya. Karena mayoritas responden yang menerapkan dan menguasai sistem teknologi administrasi yaitu ada sebanyak 39 karyawan, maka dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor bekerja pada divisi Administrasi. Mereka harus menguasai teknologi dengan baik supaya dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nasmoco Karangjati Motor, adapun saran dari peneliti yaitu :

1. Perusahaan diharapkan dapat meng-*update* sistem teknologi secara berkala sesuai dengan perkembangan bisnis karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel teknologi merupakan variabel yang paling mendominasi kinerja karyawan, sehingga paling banyak memberikan dampak positif untuk peningkatan kinerja karyawan.

---

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro

2. Perusahaan harus lebih tegas lagi kepada karyawan yang masih datang terlambat supaya karyawan tidak mengulanginya lagi, dan juga untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap kewajibannya.
3. Pihak manajemen perlu mengatur jadwal *training internal* maupun *training external* untuk karyawan baru demi mengurangi absennya karyawan dalam mengikuti proses pelatihan dan pendidikan.
4. Perusahaan dapat mengadakan sosialisasi dan motivasi kepada karyawan akan pentingnya tanggung jawab dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan, loyalitas yang solid dapat membuat karyawan menjadi pribadi yang bertanggung jawab karena berpegang pada komitmen, sehingga dalam menjalankan tugas dapat lebih maksimal dan kinerja karyawannya semakin meningkat.

## **Daftar Pustaka**

### **Sumber dari Buku**

Blanchard, Kenneth dan Shula, Don. 2015. *Every One's a Coach. Lima Rahasia Bisnis untuk Pelatihan dengan Hasil Optimal*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Budihardjo, M. 2016. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses.

Davidson, Carl dan Voss, Philip. 2002. *Knowledge Management an Introduction to Creating Competitive Advantage from Intellectual Capital*. New Zaeland : Tandem Press.

Dewi, IrraChrisyanti. 2014. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Hardjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta : Kanisius.

L. Tobing, Paul. 2007. *Knowledge Management. Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Laudon, Kenneth C dan Jane, P. Laudon. 2005. *Sistem Informasi Manajemen. Mengelola Perusahaan Digital*. Yogyakarta : Andi Offset.

Liker, Jeffrey K dan Hoseus, Michael. 2008. *Toyota Culture. Jantung dan Jiwa Toyota Way*. America : Mc. Graw-Hill Companies, Inc.

Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.

Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Yogyakarta : Trans Idea Publishing.

Setiarso, Bambang; Triyono, Nazir Haryanto dan Subagyo, Hendro. 2009. *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

---

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro

### Sumber dari Jurnal

Anggraeni, Normala Dewi. 2013. *Pengaruh Praktek Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Salatiga)*.

<http://eprints.undip.ac.id/39578>

Candra, Kifli dan Ferbiana, Dona. 2010. *Analisis Pengaruh Penerapan Knowledge Management terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Cabang PT. Rahardja Ekalanar, Jln. Daan Mogot KM. 1 no. 24 Jakarta Barat)*.

[http://library.binus.ac.id/collections/ethesis\\_detail.aspx?ethesisid=2010-1-00421-MN](http://library.binus.ac.id/collections/ethesis_detail.aspx?ethesisid=2010-1-00421-MN)

Choirina. 2014. *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management dalam Memediasi Dukungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Wilayah V Semarang*.

[http://eprints.undip.ac.id/43403/1/02\\_CHOIRINA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/43403/1/02_CHOIRINA.pdf)

Kamhawi, Emad M. Maret 2012. *Knowledge Management Fishbone : a Standard Framework of Organizational Enablers*.

<http://emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13673271211262826>

Kandou, Yunita Lidya; Lengkong, Victor P.K; dan Sendow, Greis. 2016. *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado)*.

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jibie/article/viewfile/10623/10210>

Kosasih, Natalia dan Budiani, Sri. September 2007. *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 3.No. 2.

<http://journalperhotelan.petra.ac.id/index.php/hot/article/view/16753>

Setiorini ; Hamzah, Djabir; dan Djaya, Yansor. 2013. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanuddin*.

<https://pascaunhas.ac.id/jurnal/files/eb58b7587a43a12dbbedcf602484f658.pdf>

Shofa. 2013. *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan Room Division Hotel PatraJasa Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id/39025/1/shofa.pdf>

Tan, Cheng Ling dan Nasuridin, AizzatMohd. 2011. *Human Resource Management Practice and Organizational Innovation : Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness*.

<http://www.wata.cc/up/2015/01/files/w-57a8431160.pdf>

Wang, Keh-Lung; Chiang, Chi; dan Tung, Chiu Mei. 2012. *Integrating Human Resource Management and Knowledge Management : from the Viewpoint of Core Employees and Organizational Performance*. *The Journal of Organizational Innovation*. Vol. 5 Num. 1.

<http://search.proquest.com/openview/25ef15184d9b2af0b8a897eff0d755e5/1?pq-origsite=gshcolar>

Warouw, Bobby T dan Kawet, Lotje. Maret 2014. *Knowledge management terhadap Kinerja Operasional pada PT. BTN (Persero), Tbk Cabang Manado*. Volume 2.No. 1.

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3810/3332>

Zarkowi, Reiza dan Widiartanto. 2016. *Pengaruh Personal Knowledge, Organizational Learning dan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang*. Volume 5. No. 3.

<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12233>

---

<sup>1</sup>Puji Susanti Lestari, Universitas Diponegoro, [susanlestari8@gmail.com](mailto:susanlestari8@gmail.com)

<sup>2</sup>Widiartanto, Universitas Diponegoro