

ANALISIS *HUMAN ORIENTED KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *TECHNOLOGY ORIENTED KNOWLEDGE MANAGEMENT* PADA KINERJA KARYAWAN DI CV MASTER SENTRA BOGA

Felisitas Vinka Tamarjaya dan Bambang Haryadi
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: f_vinz11@yahoo.com ; harya@petra.ac.id

Abstrak—Di era globalisasi seperti saat ini, kehadiran *knowledge management* dianggap cukup penting untuk membantu berjalannya suatu organisasi. Banyak organisasi kehilangan sumber *knowledge* dikarenakan tidak adanya pengembangan lanjut akan *knowledge management* di dalam organisasi. Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis pengaruh *Human Oriented Knowledge Management* dan *Technology Oriented Knowledge Management* pada Kinerja Karyawan CV Master Sentra Boga, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Sebuah survei diberikan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 30 di CV Master Sentra Boga, Surabaya. Sebuah kuesioner dengan 28 item menggunakan 5 point Skala Likert. Sebuah uji asumsi klasik juga dilakukan sebelum data kuantitatif dikumpulkan dianalisis secara statistik dengan regresi linier berganda. Data dari kuesioner juga dianalisis dengan SPSS version 16.0 menggambarkan kecenderungan dalam data. Hasilnya yaitu (1) *Human Oriented Knowledge Management* pada kinerja karyawan positif dan signifikan, (2) *Technology Oriented Knowledge Management* pada kinerja karyawan positif dan signifikan, dan (3) *Human Oriented Knowledge Management* (X_1) dan *Technology Oriented Knowledge Management* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) positif dan signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 61,6% kinerja karyawan CV Master Sentra Boga, Surabaya dipengaruhi oleh *Human Oriented Knowledge Management* dan *Technology Oriented Knowledge Management*.

Kata Kunci—*Human Oriented Knowledge Management*, Kinerja Karyawan, *Technology Oriented Knowledge Management*

I. PENDAHULUAN

Kehadiran *knowledge management* dianggap cukup penting untuk membantu berkembangnya suatu organisasi. Hal tersebut dapat terlihat pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Kosasih (2007) tentang *knowledge management* (*personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*) terhadap kinerja karyawan di departemen *front office* di Surabaya Plaza Hotel. Dari penelitian ini didapatkan pengaruh langsung antara *job procedure* yang diimbangi dengan *personal knowledge* dan *technology* akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa jika ketiga komponen tersebut saling mengimbangi satu sama lain, maka akan memberikan dampak yang lebih baik dalam menerapkan *knowledge management* pada kinerja karyawan.

Sementara itu, CV Master Sentra Boga Surabaya menerapkan *rolling system* pada perusahaan guna memanfaatkan dan mengembangkan *knowledge* secara efektif kepada setiap karyawannya. Kinerja karyawan CV Master Sentra Boga Surabaya diduga dipengaruhi oleh *human oriented knowledge management*. Untuk keberhasilan *rolling system* 2 kali setiap tahun diperlukan sosialisasi *job procedure* yang jelas dan tepat sehingga para

karyawan cepat memahami tugas-tugas baru mereka. Di samping itu, kinerja karyawan CV Master Sentra Boga Surabaya juga diduga dipengaruhi oleh *technology oriented knowledge management*. Kontrasnya jumlah karyawan dengan banyaknya jenis produk dan jangkauan pemasaran produk-produknya dapat dicapai dengan kehadiran teknologi, termasuk dalam implementasi *knowledge management*.

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh implementasi *knowledge management* (*human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management*) terhadap kinerja karyawan yang ada pada CV Master Sentra Boga Surabaya.

Knowledge management merupakan proses menciptakan nilai dari aset tidak berwujud organisasi. *Knowledge management* berfungsi meningkatkan pengetahuan internal dalam organisasi maupun eksternal kepada pelanggan. Hal ini dicapai dengan menggabungkan berbagai konsep dari berbagai disiplin ilmu, termasuk perilaku organisasi nasional, manajemen sumber daya manusia, kecerdasan buatan, teknologi informasi, dan sejenisnya. Fokusnya adalah bagaimana cara terbaik untuk berbagi *knowledge* untuk menciptakan manfaat nilai tambah ke organisasi (Liebowitz, 2001).

Knowledge management memiliki komponen yang saling terkait satu sama lain yaitu *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* yang memiliki peranan penting dalam penerapan *knowledge management* suatu organisasi (Ronald Maier & Ulrich Remus, 2003). Indikator yang digunakan *human oriented knowledge management* adalah *personal knowledge* dan *job procedure*. Sedangkan indikator *technology oriented knowledge management* adalah intranet/internet, komputer, telepon seluler dan HT (Bhat, 2000).

Girard (2006) mengatakan bahwa manusia merupakan sumber *knowledge* dan sekaligus pelaku dari *knowledge management*, sehingga dapat dikatakan *knowledge management* berorientasi terutama pada manusia. Sedangkan Marwick (2001) mengungkapkan bahwa teknologi bukanlah hal asing di dalam *knowledge management*. 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 "online".

Di dalam organisasi, *knowledge management* digunakan untuk menciptakan dan mengembangkan *knowledge* karyawan sehingga mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Faustino Cardoso Gome (2001) mendefinisikan

kinerja sebagai suatu usaha yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan atau selama periode waktu tertentu. Beliau mengemukakan bahwa terdapat 4 kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu *Quality of work* (kualitas kerja), *Quantity of work* (kuantitas kerja), *Job Knowledge*, dan *Creativeness*.

II. METODE PENELITIAN

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah dengan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel yang akan diteliti yaitu *human oriented knowledge management* (X_1) yaitu berupa *personal knowledge* (karyawan berpengalaman jauh lebih profesional, pengalaman diperoleh dari orang lain dan diri sendiri, pengalaman memperkaya pengetahuan, belajar pengalaman dari departemen lain, mengkomunikasikan pengalaman) dan *job procedure* (*standard operating procedure* sebagai alat komunikasi, alat pelaksana pelatihan, peningkatan produktivitas kerja, dan terciptanya produk yang standar); *technology oriented knowledge management* (X_2) yaitu berupa memperlancar komunikasi antar karyawan maupun departemen, peningkatan efisiensi kerja (waktu dan biaya), membantu proses kinerja karyawan, sebagai sarana mendapatkan dan menyebarkan informasi; kinerja karyawan (Y) yaitu berupa *quality of work* (hasil sesuai standar kualitas, meminimalkan kesalahan, banyaknya penjualan dan permintaan produk), *quantity of work* (hasil sesuai target perusahaan, karyawan member kinerja yang maksimal dan bertanggung jawab), *job knowledge* (penempatan jabatan sesuai keahlian, memperluas pengetahuan kerja, membuat suatu inovatif produk dan jasa, dan menghasilkan *output* yang maksimal, dan *creativity* (menjawab permintaan dan perubahan konsumen dengan cepat dan *reward* sebagai motivasi kinerja karyawan).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Master Sentra Boga Surabaya yang berjumlah 30 orang dengan pembagiannya sebagai berikut, 7 orang di *sales*, 10 orang di produksi, 5 orang di *production planing control* (PPC), dan 8 orang di administrasi dan personalia. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik sensus. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Alasan menggunakan teknik sensus adalah agar hasil penelitian yang dilakukan dapat mewakili keseluruhan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Pada metode pengumpulan data, penulis menggunakan metode survei dan pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yaitu berupa angket (kuesioner). Angket dalam penelitian ini disebarkan ke narasumber yakni seluruh karyawan CV Master Sentra Boga Surabaya. Angket penelitian ini memiliki 3 jenis yaitu pertama angket mengenai profil responden. Angket ini ingin mengetahui mengenai siapa responden yang diteliti. Pertanyaan yang diajukan berupa departemen, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja para responden. Angket kedua merupakan angket mengenai *human oriented knowledge management*, *technology oriented knowledge management*, dan kinerja karyawan. Selanjutnya dengan menggunakan skala *likert* dimana penelitian ini ingin memudahkan pengukuran jawaban responden. Rumus skala *likert* yaitu $RS = (m - n) / b$. Skala *likert* yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebesar 0,8.

Pada pengolahan data, penelitian menggunakan program *SPSS 16 for windows*. Pada teknik pengolahan data ini akan disajikan mengenai uji validitas, uji reliabilitas dan uji

asumsi klasik. Pengujian validitas instrument penelitian menggunakan perhitungan korelasi *Product Moment Pearson*. Pada uji validitas korelasi dianggap valid jika tingkat signifikansi tersebut di bawah 0,05. Sedangkan pada uji realibilitas teknik yang digunakan adalah menggunakan uji *Cronbach Alpha*, dimana jika *Cronbach Alpha* > 0,6 memiliki arti realibel, dimana instrument dianggap reliabel (Arikunto, 2007). Selanjutnya pada uji asumsi klasik akan dibahas mengenai uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas. Pada uji normalitas jika ada pola tertentu pada hasil grafik dari SPSS, berkisar diantara garis diagonal maka data ini berdistribusi normal. Sementara itu, pada uji heterokedastisitas dikatakan bahwa regresi yang baik mengansumsikan tidak ada heteroskedastisitas, jika *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk pola dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y. Selanjutnya pada uji multikolinieritas dikatakan bahwa regresi yang baik mengansumsikan bahwa tidak terkena multikol, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10.

Pada teknik analisis data, penelitian ini menggunakan program *SPSS 16 for windows* yang terdiri dari deskriptif profil responden, deskriptif jawaban responden dan tabulasi silang. Pada deskriptif profil responden, akan ditampilkan besarnya frekuensi dan persentase pada masing-masing kategori yaitu departemen, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lamanya bekerja. Sedangkan pada deskriptif jawaban responden digunakan untuk menghitung mean dan standart deviasi jawaban responden. Sementara itu, tabulasi silang yang akan dilakukan antara karakteristik responden (departemen, jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja) dan variabel penelitian (*human oriented knowledge management*, *technology oriented knowledge management* dan kinerja karyawan).

Pada analisis regresi linier berganda, akan disajikan mengenai model persamaan, koefisien determinasi berganda, dan uji hipotesis. Pada koefisien determinasi berganda (R^2), semakin besar nilai R^2 maka semakin baik pengujiannya, dimana nilai R^2 berkisar antara angka 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Selanjutnya pada uji hipotesis terdapat Uji F dan Uji t . Pada uji simultan (Uji F) jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak yang artinya bahwa semua variabel *dependent* secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada variabel *independent* (Priyatno, 2013). Sedangkan pada uji parsial (Uji “ t ”) jika probabilitas > 0,05 berarti bahwa H_0 diterima yang berarti variabel *independent* tidak berpengaruh signifikan pada variabel *dependent*.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel *human oriented knowledge management* (X_1), *technology oriented knowledge management* (X_2) dan kinerja karyawan (Y) valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi korelasi *pearson* < 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur, dan diuji dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan menunjukkan variabel *human oriented knowledge management* (X_1), *technology oriented*

knowledge management (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6, sehingga item-item kuesioner terbukti reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa distribusi titik-titik terkumpul di sekitar garis diagonal, sehingga disimpulkan residual model regresi mengikuti distribusi normal. Jadi data variabel penelitian ini memenuhi persyaratan untuk analisis regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Analisis regresi dapat dilanjutkan karena variabel dalam penelitian ini tidak mengalami hesteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* variabel *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* keduanya > 0,1, demikian pula VIF keduanya <10, sehingga disimpulkan tidak ada multikolinie- ritas dalam model regresi.

3. Analisis Deskriptif

Pada analisis deskriptif akan dijelaskan gambaran profil responden penelitian serta jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

a. Departemen

Berdasarkan hasil deskriptif profil responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui dari 30 responden, 10 responden (33,3%) dari departemen produksi (*store*), 8 responden (26,7%) dari departemen administrasi dan personalia (keuangan dan *purchasing*), 7 responden (23,3%) dari departemen *sales (transport)*, dan 5 responden (16,7%) dari departemen *production planing control (head of quality)*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya paling banyak bekerja di departemen produksi (*store*).

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil deskriptif profil responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui dari 30 responden, 15 responden (50%) adalah pria dan 15 responden (50%) adalah wanita. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya antara pria dan wanita jumlahnya sama.

c. Usia

Berdasarkan hasil deskriptif profil responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini diketahui dari 30 responden, 15 responden (50%) berusia 31 hingga 40 tahun, 12 responden (40%) berusia 21 hingga 30 tahun, dan 3 responden (10%) berusia 20 tahun ke bawah. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya sebagian besar berusia 31 hingga 40 tahun.

d. Pendidikan

Berdasarkan hasil deskriptif profil responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui dari 30 responden, 14 responden (46,7%) berpendidikan terakhir Perguruan tinggi, 10 responden (33,3%) berpendidikan terakhir SMA, 5 responden (16,7%) berpendidikan terakhir SMP, dan 1 responden (3,3%) berpendidikan

terakhir SD. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya sebagian besar memiliki pendidikan terakhir Perguruan Tinggi.

e. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil deskriptif profil responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui dari 30 responden, 21 responden (70%) memiliki lama bekerja lebih dari 1 tahun, 5 responden (16,7%) memiliki lama bekerja 6 bulan hingga 1 tahun, 2 responden (6,7%) memiliki lama bekerja 3 bulan hingga 6 bulan, dan 2 responden (6,7%) memiliki lama bekerja kurang dari 3 bulan.

Pada deskriptif jawaban responden dilakukan dengan menghitung mean dan standart deviasi jawaban responden. Dengan interval kelas 0,8 diperoleh kategori mean jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1.
Kategori Mean Jawaban Responden

Interval	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Setuju/Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Setuju/Tinggi
2,61 – 3,40	Netral/Sedang
1,81 – 2,60	Tidak Setuju/Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah

Sumber : Olahan Peneliti

a. *Human Oriented Knowledge Management*(X_1)

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh penjelasan bahwa pada indikator *personal knowledge*, mean jawaban responden sebesar 3,97 menunjukkan bahwa *human oriented knowledge management* di CV Master Sentra Boga Surabaya dari segi *personal knowledge* tergolong tinggi. Indikator *personal knowledge* yang dinilai paling tinggi adalah pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan serta mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja dengan mean jawaban masing-masing sebesar 4,13. Indikator *personal knowledge* yang dinilai paling rendah adalah mendapatkan pengalaman baru setiap hari dengan mean jawaban sebesar 3,50.

Pada indikator *job procedure (SOP)*, mean jawaban responden sebesar 3,98 menunjukkan bahwa *human oriented knowledge management* di CV Master Sentra Boga Surabaya dari segi *job procedure (SOP)* tergolong tinggi. Indikator *job procedure (SOP)* yang dinilai paling tinggi adalah *standard operating procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan produktivitas kerja dengan mean jawaban sebesar 4,17. Indikator *job procedure (SOP)* yang dinilai paling rendah adalah *standard operating procedure* dilaksanakan secara konsisten, sehingga terciptanya produk yang standar walau dikerjakan oleh orang yang berbeda dengan mean jawaban sebesar 3,60.

Secara keseluruhan *human oriented knowledge management* di CV Master Sentra Boga Surabaya tergolong tinggi dengan mean jawaban sebesar 3,97. *Human oriented knowledge management* dari segi *job procedure (SOP)* dinilai lebih tinggi daripada *human oriented knowledge management* dari segi *personal knowledge* dengan mean jawaban masing-masing sebesar 3,98 dan 3,97.

b. *Technology Oriented Knowledge Management (X₂)*

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh penjelasan bahwa mean jawaban responden pada variabel *technology oriented knowledge management* sebesar 3,80 menunjukkan bahwa *technology oriented knowledge management* di CV Master Sentra Boga Surabaya tergolong tinggi. Indikator *technology oriented knowledge management* yang dinilai paling tinggi adalah *technology* mempermudah komunikasi antar karyawan maupun departemen dengan mean jawaban sebesar 3,93. Indikator *technology oriented knowledge management* yang dinilai paling rendah adalah *technology* dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya dengan mean jawaban sebesar 3,63.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif jawaban responden yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh penjelasan bahwa pada indikator *quality of work* (kualitas kerja), mean jawaban responden sebesar 3,97 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya dari segi *quality of work* (kualitas kerja) tergolong tinggi. Indikator *quality of work* (kualitas kerja) yang dinilai paling tinggi adalah perusahaan mempunyai banyak penjualan produk atau jasa dengan mean jawaban sebesar 4,13. Indikator *quality of work* (kualitas kerja) yang dinilai paling rendah adalah hasil kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan dengan mean jawaban sebesar 3,70.

Pada indikator *quantity of work* (kuantitas kerja), mean jawaban responden sebesar 3,95 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya dari segi *quantity of work* (kuantitas kerja) tergolong tinggi. Indikator *quantity of work* (kuantitas kerja) yang dinilai paling tinggi adalah karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan dengan mean jawaban sebesar 4,20. Indikator *quantity of work* (kuantitas kerja) yang dinilai paling rendah adalah hasil yang dicapai sesuai/memenuhi target perusahaan dengan mean jawaban sebesar 3,63.

Pada indikator *job knowledge*, mean jawaban responden sebesar 3,82 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya dari segi *job knowledge* tergolong tinggi. Indikator *job knowledge* yang dinilai paling tinggi adalah pengetahuan kerja dikembangkan dengan penempatan jabatan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki seseorang dengan mean jawaban sebesar 4,17. Indikator *job knowledge* yang dinilai paling rendah adalah memperluas pengetahuan kerja dengan mengadakan *training*, seminar, *sharing* pengalaman dan informasi dengan mean jawaban sebesar 3,43.

Pada indikator *creativity*, mean jawaban responden sebesar 3,69 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya dari segi *creativity* tergolong tinggi. Kreativitas mampu menjawab permintaan konsumen dan perubahan pasar yang diinginkan pada saat itu dengan cepat dan tepat dinilai lebih tinggi daripada adanya *reward* untuk memotivasi para karyawan agar menjadi karyawan yang lebih kreatif dengan mean jawaban masing-masing sebesar 3,87 dan 3,50.

Secara keseluruhan kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya tergolong tinggi dengan mean

jawaban sebesar 3,85. Kinerja karyawan dari segi *quality of work* (kualitas kerja) dinilai paling tinggi, sedangkan kinerja karyawan dari segi *creativity* dinilai paling rendah dengan mean jawaban masing-masing sebesar 3,97 dan 3,69.

4. Tabulasi Silang

a. Tabulasi Silang *Human Oriented KM* dengan Departemen

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 5 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 1 orang untuk karyawan departemen *sales (transport)*, 2 orang untuk karyawan departemen *production planning control* menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang, sehingga diperoleh jumlah sebanyak 8 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 2 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 3 orang untuk karyawan departemen *sales (transport)*, 5 orang untuk karyawan departemen administrasi dan personalia, dan 1 orang untuk karyawan departemen *production planning control* menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang cukup tinggi, sehingga diperoleh jumlah sebanyak 11 orang karyawan. Namun, sebanyak 11 orang karyawan menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 3 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 3 orang untuk karyawan departemen *sales (transport)*, 3 orang untuk karyawan departemen administrasi dan personalia, dan 2 orang untuk karyawan departemen *production planning control*.

b. Tabulasi Silang *Human Oriented KM* dengan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 5 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 3 orang karyawan berjenis kelamin wanita menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 8 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 5 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 6 orang karyawan berjenis kelamin wanita menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 11 orang karyawan. Namun, sebanyak 11 orang karyawan menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 5 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 6 orang karyawan berjenis kelamin wanita.

c. Tabulasi Silang *Human Oriented KM* dengan Usia

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 5 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 3 orang karyawan berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 8 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 1 orang karyawan berusia <= 20 tahun, 5 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 5 orang karyawan berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 11 orang karyawan. Namun, sebanyak 11 orang karyawan menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 2 orang karyawan berusia <= 20 tahun, 2 orang

karyawan berusia 21-30 tahun dan 7 orang karyawan berusia 31-40 tahun.

d. Tabulasi Silang *Human Oriented KM* dengan Pendidikan

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 1 orang karyawan berpendidikan SMP, 4 orang karyawan berpendidikan SMA dan 3 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 8 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 2 orang karyawan berpendidikan SMP, 4 orang karyawan berpendidikan SMA dan 5 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 11 orang karyawan. Namun, sebanyak 11 orang karyawan menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 1 orang karyawan berpendidikan SD, 2 orang karyawan berpendidikan SMP, 2 orang karyawan berpendidikan SMA dan 6 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi.

e. Tabulasi Silang *Human Oriented KM* dengan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 1 orang karyawan dengan lama bekerja 3-6 bulan dan 7 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 8 orang karyawan. Sementara itu, 1 orang karyawan dengan lama bekerja 3-6 bulan, 1 orang karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun dan 9 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 11 orang karyawan. Namun, sebanyak 11 orang karyawan menyatakan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 2 orang karyawan dengan lama bekerja < 3 bulan, 4 orang karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun dan 5 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun.

f. Tabulasi Silang *Technology Oriented KM* dengan Departemen

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*) menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang rendah. Sementara itu, sebanyak 3 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 1 orang untuk karyawan departemen administrasi dan personalia, dan 2 orang untuk karyawan departemen *production planning control* menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang, sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Selanjutnya sebanyak 3 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 5 orang untuk karyawan departemen *sales (transport)*, 6 orang untuk karyawan departemen administrasi personalia, dan 1 orang untuk karyawan departemen *production planning control* menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang cukup tinggi, sehingga diperoleh

jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 8 orang karyawan menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 3 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 2 orang untuk karyawan departemen *sales (transport)*, 1 orang untuk karyawan departemen administrasi dan personalia, dan 2 orang untuk karyawan departemen *production planning control*.

g. Tabulasi Silang *Technology Oriented KM* dengan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang karyawan berjenis kelamin pria menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang rendah. Sementara itu, sebanyak 1 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 5 orang karyawan berjenis kelamin wanita menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Selanjutnya, sebanyak 10 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 5 orang karyawan berjenis kelamin wanita menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 8 orang karyawan menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 3 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 5 orang karyawan berjenis kelamin wanita.

h. Tabulasi Silang *Technology Oriented KM* dengan Usia

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 1 orang karyawan berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang rendah. Sementara itu, sebanyak 2 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 4 orang karyawan berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Selanjutnya, sebanyak 2 orang karyawan berusia <= 20 tahun, 7 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 6 orang karyawan berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 8 orang karyawan menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 1 orang karyawan berusia <= 20 tahun, 3 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 4 orang karyawan berusia 31-40 tahun.

i. Tabulasi Silang *Technology Oriented KM* dengan Pendidikan

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang karyawan berpendidikan SMA menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang rendah. Sementara itu, sebanyak 1 orang karyawan berpendidikan SMP, 3 orang karyawan berpendidikan SMA dan 2 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Selanjutnya, sebanyak 4 orang karyawan berpendidikan SMP, 4 orang karyawan berpendidikan SMA dan 7 orang

karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 8 orang karyawan menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 1 orang karyawan berpendidikan SD, 2 orang karyawan berpendidikan SMA, 5 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi.

j. Tabulasi Silang *Technology Oriented KM* dengan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang karyawan dengan lama bekerja kerja >1 tahun menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang rendah. Sementara itu, sebanyak 1 orang karyawan dengan lama bekerja 3-6 bulan, 1 orang karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun dan 4 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Selanjutnya, 2 orang karyawan dengan lama bekerja <3 bulan, 1 orang karyawan dengan lama bekerja 3-6 bulan, 2 orang karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun dan 10 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 8 orang karyawan menyatakan bahwa *technology oriented knowledge management* memiliki pengaruh yang sangat tinggi, yang terdiri dari 2 orang karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun dan 6 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun.

k. Tabulasi Silang Kinerja Karyawan dengan Departemen

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 3 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 1 orang untuk karyawan departemen administrasi personalia, dan 2 orang untuk karyawan departemen *production planning control* menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sedang, sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 6 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 4 orang untuk karyawan departemen *sales (transport)*, 4 orang untuk karyawan departemen administrasi dan personalia, dan 1 orang untuk karyawan departemen *production planning control* menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut cukup tinggi, sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 9 orang karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat tinggi, yang terdiri dari 1 orang untuk karyawan departemen produksi (*store*), 3 orang untuk karyawan departemen *sales (transport)*, 3 orang untuk karyawan departemen administrasi dan personalia, dan 2 orang untuk karyawan departemen *production planning control*.

l. Tabulasi Silang Kinerja Karyawan dengan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 2 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 4 orang karyawan berjenis kelamin wanita menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 9

orang karyawan berjenis kelamin pria dan 6 orang karyawan berjenis kelamin wanita menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 9 orang karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat tinggi, yang terdiri dari 4 orang karyawan berjenis kelamin pria dan 5 orang karyawan berjenis kelamin wanita.

m. Tabulasi Silang Kinerja Karyawan dengan Usia

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 2 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 4 orang karyawan berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 2 orang karyawan berusia <= 20 tahun, 6 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 7 orang karyawan berusia 31-40 tahun menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 9 orang karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat tinggi, yang terdiri dari 1 orang karyawan berusia <= 20 tahun 4 orang karyawan berusia 21-30 tahun dan 4 orang karyawan berusia 31-40 tahun.

n. Tabulasi Silang Kinerja Karyawan dengan Pendidikan

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 1 orang karyawan berpendidikan SMP, 3 orang karyawan berpendidikan SMA dan 2 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Sementara itu, sebanyak 3 orang karyawan berpendidikan SMP, 6 orang karyawan berpendidikan SMA dan 6 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 9 orang karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat tinggi, yang terdiri dari 1 orang karyawan berpendidikan SD, 1 orang karyawan berpendidikan SMP, 1 orang karyawan berpendidikan SMA dan 6 orang karyawan berpendidikan Perguruan Tinggi.

o. Tabulasi Silang Kinerja Karyawan dengan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil tabulasi silang yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa 1 orang karyawan dengan lama bekerja 3-6 bulan dan 5 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sedang sehingga diperoleh jumlah sebanyak 6 orang karyawan. Sementara itu, 1 orang karyawan dengan lama bekerja < 3 bulan, 1 orang karyawan dengan lama bekerja 3-6 bulan, 4 orang karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun dan 9 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi sehingga diperoleh jumlah sebanyak 15 orang karyawan. Namun, sebanyak 9 orang karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat tinggi, yang terdiri dari 1 orang karyawan dengan lama bekerja < 3 bulan, 1 orang karyawan dengan lama bekerja 6 bulan-1 tahun dan 7 orang karyawan dengan lama bekerja >1 tahun.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Model Persamaan

Dari nilai *unstandardized coefficient* (B) yang dihasilkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,800 + 0,423 X_1 + 0,368 X_2$$

Persamaan regresi linier ganda tersebut dapat juga dinyatakan sebagai kinerja karyawan = 0,800 + 0,423 (*human oriented knowledge management*) + 0,368 (*technology oriented knowledge management*). Nilai konstanta sebesar 0,800, artinya jika *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* sama dengan nol (tidak memberikan pengaruh), maka kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya adalah sebesar 0,800. Hal ini berarti meskipun *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* tidak memberikan pengaruh, kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya tetap ada karena adanya pengaruh faktor lain selain *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management*. Koefisien regresi *human oriented knowledge management* lebih besar daripada koefisien regresi *technology oriented knowledge management*. Pengaruh *human oriented knowledge management* lebih dominan daripada *technology oriented knowledge management* terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya.

Nilai koefisien regresi *human oriented knowledge management* (X_1) sebesar 0,423, artinya jika *human oriented knowledge management* berubah satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,423 dengan anggapan *technology oriented knowledge management* tetap (konstan). Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah, artinya apabila *human oriented knowledge management* meningkat, maka kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi *technology oriented knowledge management* (X_2) sebesar 0,368, artinya jika *technology oriented knowledge management* berubah satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,368 dengan anggapan *human oriented knowledge management* tetap (konstan). Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara *technology oriented knowledge management* dan kinerja karyawan, artinya apabila *technology oriented knowledge management* meningkat, maka kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya akan mengalami peningkatan.

b. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 2.

Koefisien Determinasi Berganda

R	R^2	R^2 Adjusted
0,785	0,616	0,588

Sumber : Olahan SPSS 16 Windows

Berdasarkan Tabel 2. diketahui nilai R sebesar 0,785 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* dengan kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Koefisien determinasi berganda (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,616 menunjukkan bahwa kemampuan *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya adalah sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4%

dijelaskan faktor lain. Dengan kata lain, kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya dipengaruhi oleh *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* sebesar 61,6%, sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management*.

c. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3.

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	4,342	2	2,171	21,686	0,000
Residual	2,703	27	0,100		
Total	7,045	29			

Sumber : Olahan SPSS 16 Windows

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3. diperoleh F hitung sebesar 21,686 > F tabel 3,354 ($df_1=2, df_2=27, \alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Hal ini berarti peningkatan *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Berdasarkan hasil ini hipotesis penelitian yang menduga *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya, dapat diterima.

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.

Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	B	Std. Error	Beta	t- hitung	Sig.
Konstanta	0,800	0,471		1,697	0,101
<i>Human Oriented Knowledge Management</i> (X_1)	0,423	0,112	0,492	3,771	0,001
<i>Technology Oriented Knowledge Management</i> (X_2)	0,368	0,109	0,443	3,391	0,002

Sumber : Olahan SPSS 16 Windows

Tabel 4. menjelaskan bahwa uji t pengaruh *human oriented knowledge management* terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,423, dengan t hitung sebesar 3,771 > t tabel 1,703 ($df=27, \alpha=0,05$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka disimpulkan *human oriented knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Berdasarkan hasil ini hipotesis penelitian yang menduga *human oriented knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya, dapat diterima.

Uji t pengaruh *technology oriented knowledge management* terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,368, dengan t hitung sebesar 3,391 > t tabel 1,703 (df=27, α=0,05) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, maka disimpulkan *technology oriented knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Berdasarkan hasil ini hipotesis penelitian yang menduga *technology oriented knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya, dapat diterima.

3. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Berikut adalah nilai koefisien determinasi parsial (r²) yang dihasilkan regresi:

Tabel 5.
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	r	r ²
<i>Human Oriented Knowledge Management</i> (X ₁)	0,587	0,345
<i>Technology Oriented Knowledge Management</i> (X ₂)	0,547	0,299

Sumber : Olahan SPSS 16 Windows

Dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r²) pada Tabel 5. di antara *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management*, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya adalah *human oriented knowledge management* dengan nilai r² lebih besar yaitu 0,345 atau 34,5%.

Jika dilihat dari realita perusahaan, CV Master Sentra Boga lebih banyak menggunakan sumber daya manusia daripada teknologi. Hal ini diperkuat dengan tidak terlalu sering dalam penggunaan telepon seluler untuk berkomunikasi antar karyawan dan *manager* maupun *manager* dan pemimpin. Kantor kerja dan tempat produksi yang langsung (berdekatan) serta kehadiran setiap karyawan dan *manager* yang sering ada di lokasi, membuat komunikasi lebih mudah antar sesama. Selain itu, hal tersebut diperkuat dengan jumlah sumber daya manusia yang lebih banyak daripada teknologi di CV Master Sentra Boga.

6. Pembahasan

a. Pengaruh *human oriented knowledge management* pada Kinerja Karyawan

Hipotesis yang pertama adalah *human oriented knowledge management* berpengaruh positif sebesar 0,423, searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Semakin efektif *human oriented knowledge management*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Karena t hitung sebesar 3,771 > t tabel 1,703 (df=27, α=0,05) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, hipotesis penelitian yang menduga *human oriented knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya, dapat diterima.

Dengan demikian, hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) *human oriented knowledge*

management berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung teori *human oriented knowledge management* yang dikemukakan oleh Girard (2006) & Bhatt (2000)

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Yen-Ku Kuodan & Kung-Don Ye (2007) pada karyawan di Jurusan Manajemen Pengiriman dan Transportasi, *National Taiwan Ocean University*, Taipei, Taiwan. Hal serupa juga dikemukakan penelitian oleh Juan Jose Tari Guillo & Mariano Garcia Fernandez (2011).

Jika dikaitkan dengan kondisi di CV Master Sentra Boga Surabaya, hasil uji hipotesis pertama penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *human oriented knowledge management* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator *personal knowledge* yang dinilai paling tinggi adalah pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan serta mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja dengan mean jawaban masing-masing sebesar 4,13. Indikator *personal knowledge* yang dinilai paling rendah adalah mendapatkan pengalaman baru setiap hari dengan mean jawaban sebesar 3,50.

Pada indikator *job procedure (SOP)*, mean jawaban responden sebesar 3,98 menunjukkan bahwa *human oriented knowledge management* di CV Master Sentra Boga Surabaya dari segi *job procedure (SOP)* tergolong tinggi. Indikator *job procedure (SOP)* yang dinilai paling tinggi adalah *standard operating procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan produktivitas kerja dengan mean jawaban sebesar 4,17. Indikator *job procedure (SOP)* yang dinilai paling rendah adalah *standard operating procedure* dilaksanakan secara konsisten, sehingga terciptanya produk yang standar walau dikerjakan oleh orang yang berbeda dengan mean jawaban sebesar 3,60.

b. Pengaruh *technology oriented knowledge management* pada Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua penelitian ini adalah *technology oriented knowledge management* berpengaruh positif sebesar 0,368, searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Semakin tinggi *technology oriented knowledge management*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. dengan t hitung sebesar 3,391 > t tabel 1,703 (df=27, α=0,05) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, dapat diterima.

Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) *technology oriented knowledge management*, maka hipotesis penelitian yang menduga *technology oriented knowledge management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung teori Binney (2001) & Bhatt (2000). Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil Hoga Saragih & Tony Darmanto, (2012) & penelitian yang dilakukan oleh Ho & Lim Bui (2009).

Jika dikaitkan dengan kondisi di CV Master Sentra Boga Surabaya, hasil uji hipotesis kedua penelitian ini dapat dijelaskan alasan *technology oriented knowledge management* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan mereka. Secara keseluruhan nilai *mean technology oriented knowledge management* adalah 3,80 dan tergolong tinggi. Indikator *technology oriented knowledge management* yang dinilai paling tinggi adalah *technology* mempermudah komunikasi antar

karyawan maupun departemen dengan mean jawaban sebesar 3,93. Indikator *technology oriented knowledge management* yang dinilai paling rendah adalah *technology* dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya dengan mean jawaban sebesar 3,63.

c. Pengaruh *human & technology oriented knowledge management* pada Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, hasil uji F hitung sebesar 21,686 > F tabel 3,354 ($df_1=2$, $df_2=27$, $\alpha=0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Hasil korelasi ganda atau $R = 0,785$. Ini berarti menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* dengan kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya. Koefisien determinasi berganda (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,616 menunjukkan bahwa kemampuan *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya adalah sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dijelaskan faktor lain. Dengan kata lain, kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya dipengaruhi oleh *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* sebesar 61,6%, sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management*.

Hasil penelitian ini mendukung teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gome (2001) & Kosasih (2007) bahwa kedua variabel *human* dan *technology knowledge management* berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada departemen *front office* di Surabaya Plaza Hotel.

Akan tetapi, ada perbedaan hasil koefisien determinasi parsial. Dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) pada Tabel 5., di antara *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management*, variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya adalah *human oriented knowledge management* dengan nilai r^2 lebih besar yaitu 0,345 atau 34,5%. Jadi, *human oriented knowledge management* berpengaruh lebih signifikan daripada *technology oriented knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini jika dikaitkan dengan kondisi di CV Master Sentra Boga Surabaya dapat disimpulkan bahwa pada indikator *quality of work* (kualitas kerja), mean jawaban responden sebesar 3,97. Selanjutnya Indikator *quantity of work* (kuantitas kerja) dengan mean jawaban respon sebesar 3,95. Indikator *job knowledge* dengan mean jawaban responden sebesar 3,82. Sedangkan *creativity* memiliki mean jawaban responden sebesar 3,69

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, berikut disampaikan beberapa kesimpulan dan saran.

1. Kesimpulan

a. Hasil uji t menunjukkan bahwa *human oriented knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja di CV Master Sentra Boga Surabaya. Hipotesis pertama dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil analisis menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,771 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,703 dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dikatakan signifikan. Nilai koefisien regresi bertanda positif 0,423. Dapat disimpulkan bahwa semakin efektif *human oriented knowledge management* di CV Master Sentra Boga Surabaya, terutama dengan pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan, mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja, dan *standard operating procedure* dapat mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan produktivitas kerjanya, semakin baik kinerja karyawan.

b. Hasil uji t menunjukkan bahwa *technology oriented knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja di CV Master Sentra Boga Surabaya. Hipotesis kedua dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil t_{hitung} sebesar 3,391 lebih kecil dari t_{tabel} 1,703 dengan signifikansi 0,002 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan signifikan. Nilai koefisien regresi bertanda positif 0,368. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Master Sentra Boga Surabaya sangat kuat dipengaruhi oleh *technology oriented knowledge management*. Pengaruh *technology* mempermudah komunikasi antar karyawan maupun departemen melebihi pengaruh *technology* dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya. Hasil ini mengimplikasikan bahwa meskipun *technology oriented knowledge management* di CV Master Sentra Boga Surabaya tinggi atau tidak tinggi, kinerja atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukannya dapat dikategorikan tinggi dengan nilai *mean* 3,85. Kualitas kerja dengan nilai *mean* 3,97 menjadi indikator paling dominan dengan kategori tinggi. Nilai *mean technology oriented knowledge management* sebesar 3,8.

c. Hasil uji F menunjukkan bahwa *human oriented knowledge management* (X_1) dan *technology oriented knowledge management* (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Master Sentra Boga Surabaya. Hipotesis ketiga dapat dibuktikan kebenarannya. Hasil F_{hitung} sebesar 21,686 lebih besar dari F_{tabel} 3,354 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dikatakan signifikan. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 0,800 + 0,423X_1 + 0,368X_2$. Hasil ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang menentukan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi CV Master Sentra Boga Surabaya, *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan *human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* menjelaskan kinerja sebesar 61,6%. Sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk sebagai variabel penelitian ini.

2. Saran

a. Semakin efektif *human oriented knowledge management*, semakin tinggi kinerja karyawan. Menyadari peran

penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, penetapan *job procedure*, termasuk SOP perlu dievaluasi secara berkala dan ditingkatkan sesuai dengan strategi pengembangan CV Master Sentra Boga Surabaya dalam menjawab tantangan global. Dengan demikian, karyawan juga dipacu untuk meningkatkan kinerjanya untuk keunggulan kompetitif perusahaan. *personal knowledge* setiap karyawan ditemukan untuk dimanfaatkan sebagai dasar dari *rolling system* 2 kali setahun dan dikembangkan melalui *mentoring* dalam setiap tim kerja, pendidikan dan latihan, rapat dan curah pendapat secara rutin. Dengan praktik-praktik ini, *knowledge sharing* dapat dilakukan dengan lebih cepat, merata, dan menghemat biaya. Budaya pembelajar juga akan tumbuh di antara para karyawan. Para pakar di setiap divisi juga akan ditemukan sebagai aset terpenting perusahaan. Sebagai penghargaan atas peningkatan kinerja, kompensasi dan promosi jabatan perlu diberikan atas kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja dan kreatifitas mereka.

- b. Proses *knowledge sharing* yang menjadi inti keberhasilan implementasi *knowledge management* perlu ditunjang dengan *technology oriented knowledge management* CV Master Sentra Boga Surabaya. Dalam mengimplementasikan teknologi KM berbasis web, ada empat fitur yang sebaiknya dimiliki oleh sistem KM: (1) *knowledge storage tools* untuk mengumpulkan dan menyimpan *knowledge* dari mana saja dan pada saat kapan saja, (2) *search and retrieval tools* yang memudahkan pencarian pengetahuan yang dibutuhkan dalam *database*, (3) *collaboration tools* yang memudahkan kolaborasi dengan pihak lain dalam mengoptimalkan proses bisnisnya, misalnya saat membutuhkan dana untuk tambahan biaya produksi, maka CV Master Sentra Boga dengan mudah dapat berkolaborasi dengan perbankan, dan (4) *communication tool* yang memungkinkan setiap karyawan berkomunikasi kepada pimpinan dan karyawan lain secara *real time* dan dimana saja, sehingga proses bisnis berjalan efisien dan efektif.
- c. *Human oriented knowledge management* dan *technology oriented knowledge management* secara bersama-sama akan dapat memanfaatkan dan mengembangkan *knowledge management* secara optimal sehingga manfaat atau utilitas *knowledge management* terus menerus meningkat dan tidak terbatas dalam meninggikan kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif CV Master Sentra Boga di era globalisasi. Secara langsung kedua variabel tersebut dapat dikembangkan dengan cara memperluas jaringan sosial yang ada sehingga jangkauan pemasaran tidak hanya di Indonesia namun bisa internasional. Pemanfaatan teknologi bisa dilakukan dengan memperluas web dengan cara mampu bertransaksi dengan mata uang asing, pemesanan bisa dilakukan secara langsung di dalam web, serta mampu menerima pesanan dan berkomunikasi dengan target pasar negara luar. Sedangkan untuk faktor *human*, bisa dilakukan dengan cara mengelola bagaimana *human* mampu mengelola *personal knowledge* yang ada sehingga produk yang dikirim dapat tetap berkualitas baik melalui *packing* yang tetap rapi dan tidak rusak, *product* yang sesuai standart, dan sampai pada tujuan yang benar dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhatt, Ganesh D. (2000). Organizing knowledge in the knowledge development cycle. *Journal of Knowledge Management*, 4 (1).
- Faustino Cardoso Gome (2001). Pedoman bagi penyelia. Terjemahan. *Kinerja karyawan* (Jilid 1 dan 2). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo. 218.
- Girard (2006). *The Performance Employee*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 31.
- Ho & Lim Bui (2009). Penerapan Knowledge Management System pada Perusahaan Bisnis Konsultasi PT Piramedia Sejahtera Abadi (Red Pyramid). Erlangga : Yogyakarta.
- Hoga Saragih; Tony Darmanto (2012). Sistem informasi knowledge management pada perguruan tinggi STMIK Widya Dharma Pontianak. Gramedia.
- Juan Jose Tari Guillo & Mariano Garcia Fernandez (2011). Can knowledge management influence firms' performance. *Canada*
- Kosasih, N. (2007). *Jurnal manajemen perhotelan*. Universitas Kristen Petra. 3 (2), 85.
- Liebowutz. (2011). *Management information system: Managing the digital firm*. (7th Ed.). New Jersey : Prentice-Hall. 372.
- Marwick (2001, September). Is knowledge the ultimate competitive advantage. *Business management asia*. 66 (4)
- Ronald Maier & Ulrich Remus, (2003). Knowledge management. *IMB System journal*. 40 (4). Retrieved on March 21, 2003 from <http://www.research.ibm.com/journal/sj/404/marwick.html>