

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, ORGANISASI, DAN TEKNOLOGI TERHADAP
KNOWLEDGE SHARING
(STUDI PADA PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA
BARAT DAN BANTEN)**

***THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL, ORGANIZATION, AND TECHNOLOGY FACTORS
ON KNOWLEDGE SHARING
(STUDIES AT DISTRIBUTION OFFICE PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN)***

Vira Dwimadyasari¹,

Ade Irma Susanty Ph.D²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹viradwimadyasari@gmail.com, ²adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Persaingan saat ini sudah semakin meningkat, kemampuan teknologi informasi sudah semakin canggih, dan kecerdasan manusia sudah banyak dikembangkan secara lebih baik untuk memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan organisasi yang mengabaikan *knowledge*. Tidak menutup kemungkinan semakin banyak organisasi atau perusahaan yang secara konsisten menggunakan *knowledge* dalam basis manajemennya. Tujuan utama Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dalam penerapan *knowledge sharing* adalah untuk mendorong inovasi perusahaan, dengan beberapa faktor pendorong kegiatan *knowledge sharing* yang perlu diperhatikan seperti faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sensus dengan jumlah sebanyak 167 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hanya terdapat dua variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap *knowledge sharing enablers*, yaitu variabel faktor individu dan faktor teknologi. Kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh sebesar 51,2% terhadap *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dan sisanya yaitu sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: *individual, organizational, technology factors, knowledge sharing.*

Abstract

Now competition is increasing, technology information getting more sophisticated and human intelligence has been developed to have a significant advantage compared with organization that ignoring knowledge. And now does not rule out possibilities that many more organization or companies that consistently uses knowledge in its management bases. The main objective of Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten in the application of knowledge sharing is to encourage company's innovation, with several supporting factors of knowledge sharing activities that need to be considered such as individual factors, organizational factors, and technological factors. Sampling technique used in this research is total sampling, number of sample is 167. The technique to analyze data uses path analysis. The result of path analysis shows that only two variables of knowledge sharing enablers have significant influence on knowledge sharing, which are Individual Factors to Share and Technology Factors to Share. Those two variables simultaneously affecting 51,2% on knowledge sharing distribution office PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, and the remaining 48,8% is influenced by other factors that not discussed in this research.

Key words: *individual, organizational, technology factors, knowledge sharing.*

1. Pendahuluan

Persaingan saat ini sudah semakin meningkat, kemampuan teknologi informasi sudah semakin canggih, serta kecerdasan manusia sudah banyak dikembangkan secara lebih baik, sehingga organisasi dan manajemen sumber daya manusia (orang) dan pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki suatu organisasi secara unik dan unggul menjadi bidang garapan yang banyak dilakukan lebih serius oleh organisasi (Yusup, 2012:27). Tidak menutup kemungkinan organisasi atau perusahaan yang menggunakan *knowledge* sebagai basis manajemennya,

akan memiliki keunggulan yang signifikan dibandingkan dengan organisasi yang mengabaikan *knowledge*. Hal ini menandakan bahwa kekuatan *knowledge* sangat besar dalam mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Suatu *knowledge* dapat tercipta bila perusahaan mampu melakukan pengelolaan yang baik terlebih dahulu terhadap karyawannya, karena ada potensi *knowledge* yang dimiliki secara tersembunyi pada karyawan. Pada hakekatnya manusia adalah *Sumber knowledge* dan pelaku dari proses-proses yang ada dalam *knowledge management* pada perusahaan. Jika proses *knowledge sharing* dan *knowledge creation* tidak dapat berjalan, maka persoalan utamanya disebabkan oleh tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya (Tobing, 2007:28). *Knowledge sharing* merupakan proses utama dalam *knowledge management* (Tobing, 2007:25). *Knowledge sharing* didefinisikan sebagai “proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif” (Tobing, 2011:24). Berdasarkan teori tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa proses *knowledge sharing* bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan *knowledge* sehingga dapat menciptakan inovasi dari hasil *sharing* berbagai pengetahuan yang berbeda sehingga dapat menjadi suatu pembelajaran untuk perusahaan ke depannya.

Keberhasilan *knowledge sharing* sebagai inti utama *knowledge management* senantiasa dipengaruhi oleh berbagai hal. Lee dan Choi dalam Al-Gharibeh (2011:3) melihat faktor utama untuk mengelola pengetahuan ialah *enabler*, proses, dan kinerja organisasi (Al-Gharibeh, 2011:3). *Enablers* ialah mekanisme untuk mendorong pembelajaran individu dan organisasi, juga memfasilitasi karyawan untuk melakukan *knowledge sharing* di dalam atau seluruh tim atau unit kerja (Lin, 2007:316). Lin (2007:318) membagi *knowledge sharing enablers* menjadi tiga faktor, yaitu: *Individual Factors*, *Organizational Factors*, serta *Technology Factors*. *Individual factors* adalah orang-orang di dalam organisasi yang mendukung aktivitas *knowledge sharing* dalam suatu organisasi (Lin, 2007:318). *Individual factors* terdiri dari *Enjoyment in helping others* dan *Knowledge self-efficacy*. *Organizational factors* adalah dukungan manajemen untuk membangun budaya *knowledge sharing* di perusahaan. Salah satu dukungan organisasi adalah memberikan *reward* kepada karyawan secara langsung atau pun tidak langsung. *Reward* yang diberikan dapat memicu peningkatan keterlibatan karyawan dalam kegiatan *knowledge sharing*. *Technology factors* adalah aktivitas yang penggunaan teknologi dalam rangka kegiatan *knowledge sharing*. Pada Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten penggunaan teknologi di antaranya adalah ketersediaan portal *KMS* dan *e-mail*.

Individual factors, *Organizational factors*, dan *Technology factors* merupakan isu yang saling terkait dalam *knowledge sharing*. *Individual factors* dan *Organizational factors* terkait kontribusi dan kompensasi. Kontribusi berarti apa yang diberikan individu bagi organisasi, dalam hal ini *knowledge* yang dimiliki individu, sedangkan kompensasi berarti apa yang diberikan organisasi bagi individu, seperti *incentive*, peluang promosi, dan lainnya. *Technology factors* menawarkan kemudahan bagi individu dan organisasi dalam menjalankan aktivitas *knowledge sharing*. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang sudah terlebih dahulu dilakukan oleh Permadi (2013), dengan hasil bahwa salah satu *knowledge sharing enablers* yaitu faktor teknologi pada penelitian tersebut menunjukkan pengaruh signifikan negatif terhadap *knowledge sharing*. Pada dasarnya teknologi diciptakan untuk mempermudah suatu kegiatan atau pekerjaan penggunaannya. Namun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin canggih teknologi yang digunakan dalam *knowledge sharing*, justru semakin membuat karyawan enggan menggunakan teknologi tersebut untuk aktivitas *knowledge sharing*. Hal tersebut perlu pembuktian lebih lanjut untuk mengeneralisasikannya pada kondisi Indonesia. Oleh karena itu, untuk memperoleh jawaban terkait generalisasi hasil penelitian di Indonesia, pada kesempatan ini penulis akan melakukan penelitian sebagaimana pernah dilakukan oleh Permadi pada tahun 2013 di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Pada kegiatan *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sendiri telah menggunakan teknologi seperti portal *KMS* dan *e-mail*.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian sejenis untuk membuktikan apakah hasil penelitian tersebut juga terjadi pada Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, selain untuk mengetahui secara mendalam tentang bagaimana pengaruh *knowledge sharing enablers* tersebut terhadap *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif, verifikatif, dan kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Teknik analisis jalur digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor individu, organisasi, dan teknologi terhadap *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

2. Landasan Teori

Perilaku Organisasi

“Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.” (Luthans, 2006:20). Perusahaan perlu menyusun strategi agar perilaku organisasi/ perusahaan dapat mendukung segala aktifitas perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, perilaku organisasi ini merupakan salah satu sub ilmu yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana MSDM tersebut merupakan “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya alam manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.” (Yani M. (2012:2)

Knowledge

Davenport dan Prusak dalam Kusumadmo (2012:29) mendeskripsikan, bahwa *knowledge* adalah: “Pencampuran antara pengalaman terstruktur, nilai-nilai, informasi, kontekstual, dan wawasan ahli yang memberikankerangka kerja untuk mengevaluasi dan menginkorporasikan pengalaman-pengalaman dan evaluasi-evaluasi baru.” Menurut Drucker dalam Tobing (2007:16) *knowledge* sebagai informasi yang dapat mengubah sesuatu atau seseorang, hal tersebut terjadi ketika informasi menjadi dasar bertindak, atau ketika informasi tersebut meningkatkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Teori tersebut dapat diartikan bahwa informasi yang dapat ditindaklanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, untuk mengambil keputusan dan menentukan arah atau strategi tertentu.

Knowledge Management

Knowledge Management adalah inisiatif korporasi, bukan inisiatif unit atau sekumpulan orang tertentu di dalam suatu perusahaan. Sebagai inisiatif korporasi, maka penerapan *Knowledge Management* harus melibatkan komponen-komponen strategis dari organisasi. Menurut Tobing (2011:14) komponen-komponen tersebut ialah sebagai berikut :

1. **Manusia**
Manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada dalam *knowledge management*. Jika proses *knowledge management* tidak berjalan, maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya.
2. **Leadership**
Untuk suksesnya implementasi *knowledge management*, para pemimpin harus mengerahkan kapasitas intelektual dan sumber daya yang dibawah kendalinya dalam menginspirasi, menyusun, dan terjun langsung mengkonduktori implementasi *knowledge management* untuk mewujudkan visinya. Para pemimpin juga sangat berperan dalam menerapkan prinsip-prinsip dan teknik-teknik manajemen yang integratif berbasis *knowledge*.
3. **Teknologi**
Perkembangan teknologi informasi dengan berbagai aplikasi di dalamnya membuat teknologi menjadi basis utama pengembangan *knowledge management tool*. Tujuan utamanya adalah ntuk mendistribusikan *knowledge* yang dimiliki perusahaan dan karyawannya tersebar secara *corporate*.
4. **Organisasi**
Organisasi berkaitan dengan penanganan aspek operasional dari aset-aset *knowledge*, termasuk fungsi-fungsi, proses-proses, struktur organisasi formal dan informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa proses bisnis.
5. **Learning**
Proses learning menjadi sangat penting dalam *knowledge management*, karena melalui proses inilah diharapkan muncul ide-ide, inovasi, dan *knowledge* baru, yang menjadi komoditas utama yang diproses dalam *knowledge management*. Gavin dalam Febrianti (2012:31) mendefinisikan lima aktifitas utama pada *learning organization*, yaitu:
 - 1) Penyelesaian masalah secara sistematis
 - 2) Pengujian percobaan pendekatan baru
 - 3) Belajar dari pengalaman masa lalu
 - 4) Belajar dari teknik terbaik
 - 5) Transfer atau *sharing knowledge* secara cepat dan efisien ke seluruh organisasi.

Knowledge Sharing

Hooff dan Ridder (2004:118) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Definisi ini mengimplikasikan bahwa setiap proses *knowledge sharing* terdiri dari dua hal, yaitu:

- 1) *Knowledge donating*, yaitu bagaimana individu mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki individu kepada yang lainnya. Dan bertujuan untuk melihat bagaimana

pengetahuan individu berproses menjadi pengetahuan kelompok dan kemudian berproses menjadi pengetahuan organisasi dari waktu ke waktu.

- 2) *Knowledge collecting*, yaitu bagaimana individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Juga terdiri dari proses dan metode untuk mengumpulkan informasi dan pengetahuan dari sumber internal dan eksternal di mana pengetahuan organisasi menjadi pengetahuan kelompok dan pengetahuan individu, melibatkan internalisasi dan sosialisasi pengetahuan yang pada akhirnya akan menjadi persediaan *stock* pengetahuan untuk perusahaan.

Menurut Lee dan Choi dalam Al-Gharibeh (2011:3) dalam pengelolaan pengetahuan agar tercipta struktur koordinasi secara efektif adalah membagi tujuh *enablers*, yaitu: *Collaboration, Trust, Learning, Centralization, Formalization, T-shaped skills*, dan *IT Support*. Dan Lin (2007:318) membagi komponen penting atau *enablers* dalam pengelolaan pengetahuan yang disebut *knowledge sharing enablers* tersebut menjadi tiga, yaitu:

1. *Individual factors*

- a. *Enjoyment in helping others*

Knowledge worker yang bahagia/senang untuk membantu orang lain cenderung akan membagi pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain.

- b. *Knowledge self-efficacy*

Karyawan yang percaya bahwa dia dapat meningkatkan performa perusahaan dengan berbagi pengetahuan akan meningkatkan keinginannya untuk membagi dan menerima pengetahuan.

2. *Organizational factors*

- a. *Top management support*

Dukungan manajemen puncak merupakan pengaruh potensial yang penting bagi *organizational knowledge*. Dukungan manajemen puncak dibutuhkan untuk membangun budaya *knowledge sharing* di perusahaan.

- b. *Organizational rewards*

Organizational rewards bisa mencakup *monetary incentives* seperti bonus dan naik gaji maupun *non-monetary award* seperti naik jabatan.

3. *Technology factors*

- a. *ICT use*

Penggunaan *ICT* erat kaitannya dengan *knowledge sharing*, karena *ICT* dapat memungkinkan pencarian informasi dan akses informasi yang cepat, serta mendukung komunikasi dan kolaborasi antar anggota organisasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase sebesar 70% (117 orang), dan sebesar 30% (50 orang) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 34%, usia 21-30 tahun sebanyak 30%, usia >51 tahun sebanyak 20%, dan usia 31-40 tahun sebanyak 16%. Berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 69%, D3 sebanyak 17%, SMA sebanyak 14%, S2 sebanyak 0%, SMP sebanyak 0%, dan SD sebanyak 0%. Berdasarkan lama kerja, didominasi oleh responden dengan lama kerja >21 tahun yaitu sebanyak 43%, 1-5 tahun lama kerja sebanyak 31%, 16-20 tahun lama kerja sebanyak 16%, 6-10 tahun lama kerja sebanyak 6%, dan 11-15 tahun lama kerja sebanyak 4%.

Hasil Analisis Jalur

Terdapat satu variabel *independent* yang berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel *dependent*, sehingga satu variabel tersebut harus dihapuskan dari struktur analisis jalur penelitian ini, dan variabel yang tersisa adalah variabel faktor individu (X_1) dan faktor teknologi (X_3). Hasil penghitungan analisis dengan kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 2 Hasil Uji F Variabel X_1 dan X_3

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.869	2	12.434	86.556	.000 ^b
	Residual	23.560	164	.144		
	Total	48.429	166			

Dengan melihat data yang tertera pada tabel 4.10, maka uji hipotesis secara simultan untuk pengaruh variabel X_1 dan X_3 terhadap *knowledge sharing* adalah: $F_{hitung} = 86.556$; $F_{tabel} = 3.40$ ($V_1 = k = 2$ dan $V_2 = 167 - 2 - 1 = 164$). Maka diperoleh kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa kedua variabel *knowledge sharing enablers* (X_1 dan X_3) berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* di PT. PLN (Persero) Kantor Dstribusi Jawa Barat dan Banten, sehingga hipotesis penelitian (H_1) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2 & KD)

Tabel 3 Hasil Uji R^2 Variabel X_1 dan X_3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.512	.508	.37902

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.512 atau KD sebesar **51.2%**. Hal ini berarti besaran pengaruh ketiga variabel *knowledge sharing enablers* (X_1 dan X_3) secara bersamaan terhadap *knowledge sharing* Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah sebesar **51.2%** dan sisanya sebesar 48.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji t Variabel X_1 dan X_3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.037	.121		8.552	.000	
1	X_1	.169	.055	.241	3.050	.003
	X_3	.369	.056	.522	6.599	.000

$t_{tabel} = 1.960$ ($\alpha = 0,05$ dan $dk = 167 - 3 = 165$)

Kriteria pengujian hipotesis:

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

Dengan menggunakan t_{tabel} dan kriteria pengujian di atas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
X_1	3.050	1.960	$t_{hitung} (3.050) > t_{tabel} (1.960)$ Ho ditolak dan H_1 diterima
X_3	6.599		$t_{hitung} (6.599) > t_{tabel} (1.960)$ Ho ditolak dan H_1 diterima

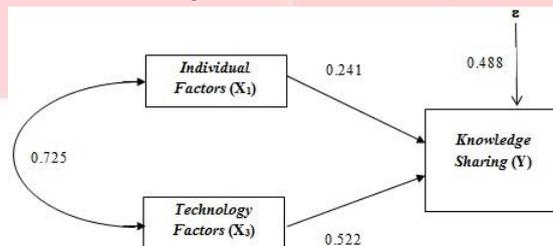
Berdasarkan tabel pada halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa kedua variabel *independent* tersebut memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal tersebut menandakan bahwa kedua variabel *independent* tersebut berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Setelah melakukan penghitungan uji F, R^2 , dan uji t, maka tahap selanjutnya adalah menentukan nilai-nilai koefisien korelasi yang akan digunakan dalam model struktural penelitian, nilai-nilai koefisien korelasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 Nilai-nilai korelasi variabel

Variabel	Nilai Korelasi		Besaran Pengaruh setiap var X terhdap Var Y	Variabel Residual/ Faktor Error (ρ_{eY})
	X1	X3		
X1	0	0.725	0.241	0.488
X3	0.725	0	0.522	

Dengan adanya data yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat diperoleh hasil penghitungan model struktural penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Hubungan Struktural antara X₁, X₃ dan Y

$$Y = \rho_{YX1}X_1 + \rho_{YX3}X_3 + \rho_{eY}$$

$$Y = 0.241X_1 + 0.522X_3 + 0.488$$

Besaran pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh dari setiap variabel *knowledge sharing enablers* terhadap variabel *knowledge sharing* dapat diperoleh dari penghitungan di bawah ini.

a. Pengaruh Variabel Faktor Individu (X₁) terhadap Knowledge Sharing

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung} &= (\rho_{YX1})^2 \\ &= (0.241)^2 \\ &= 0.058 \text{ atau } 5.8\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan variabel faktor teknologi (X}_3\text{):} \\ &= (\rho_{YX1}) (r_{X1X3}) (\rho_{YX3}) \\ &= (0.241) (0.725) (0.522) \\ &= 0.091 \text{ atau } 9.1\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh variabel faktor individu (X}_1\text{) terhadap knowledge sharing:} \\ &= 0.058 + 0.091 \\ &= 0.149 \text{ atau } 14.9\% \end{aligned}$$

b. Pengaruh Variabel Aturan (X₅) terhadap Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung} &= (\rho_{YX5})^2 \\ &= (0.203)^2 \\ &= 0.041 \text{ atau } 4.1\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan variabel norma (X}_2\text{):} \\ &= (\rho_{YX5}) (r_{X2X5}) (\rho_{YX2}) \\ &= (0.203) (0.627) (0.432) \\ &= 0.055 \text{ atau } 5.5\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan variabel iklim organisasi (X}_6\text{):} \\ &= (\rho_{YX5}) (r_{X5X6}) (\rho_{YX6}) \\ &= (0.203) (0.765) (0.265) \\ &= 0.041 \text{ atau } 4.1\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh variabel aturan (X}_5\text{) terhadap kinerja karyawan:} \\ &= 0.041 + 0.055 + 0.041 \\ &= 0.137 \text{ atau } 13.7\% \end{aligned}$$

c. Pengaruh Variabel Faktor Teknologi (X₃) terhadap Knowledge Sharing

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung} &= (\rho_{YX3})^2 \\ &= (0.522)^2 \\ &= 0.272 \text{ atau } 27.2\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan variabel faktor individu (X}_1\text{):} \\ &= (\rho_{YX3}) (r_{X1X3}) (\rho_{YX1}) \\ &= (0.522) (0.725) (0.241) \\ &= 0.091 \text{ atau } 9.1\% \end{aligned}$$

Total pengaruh variabel faktor teknologi (X_3) terhadap kinerja karyawan:
 $= 0.272 + 0.091$
 $= 0.363$ atau 36.3%

Untuk mempermudah dalam membaca hasil penghitungan di atas, maka dibuatlah tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Total Pengaruh Variabel X_1 dan X_3 Terhadap Variabel Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
		X_1	X_3	
X_1	5.8%	0	9.1%	14.9%
X_3	27.2%	9.1%	0	36.3%
Total dari Total Pengaruh X_1, dan X_3 Terhadap Variabel Y				51.2%

Interpretasi data yang ada pada tabel 4.6 adalah:

- i. Pengaruh faktor individu X_1 terhadap *knowledge sharing* adalah sebesar 14.9%.
- ii. Pengaruh faktor teknologi X_3 terhadap *knowledge sharing* adalah sebesar 36.3%.
- iii. Pengaruh variabel faktor individu (X_1) dan faktor teknologi (X_3) secara keseluruhan adalah sebesar 51.2%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh faktor individu, organisasi, dan teknologi terhadap *knowledge sharing* pada Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, maka kesimpulan yang diperoleh secara parsial dan simultan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan dapat di ketahui bahwa secara parsial, faktor individu (X_1) dan faktor teknologi (X_3) memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap *knowledge sharing* (Y), dan faktor organisasi (X_2) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *knowledge sharing* (Y) pada Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten.
- b. Secara simultan faktor individu (X_1) dan faktor teknologi (X_3) menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap *knowledge sharing* pada Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 48,8% yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Al-Gharibeh, K. M. (2011). The Knowledge Enablers of Knowledge Transfer: An Empirical Study in Telecommunications Companies. *Journals of IBIMA Business Review*. Vol. 2011 (2011), Page. 1-13.
- [2] Hooff, Bart van den; Ridder, Jan A. de. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing. *Journal of knowledge management*. Vol. 8(6). Page. 117-130.
- [3] Kusumadmo, E. (2013). *Manajemen Strategik-Pengetahuan*. Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Atma Pustaka.
- [4] Lin, Hsu-Fen. (2007). Knowledge Sharing and Firm innovation capability : An Empirical Study. *International Journal of Manpower*. Vol. 28(3/4), Page. 315-332.
- [5] Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- [6] Permadi, I. (2013). *Pengaruh Individu, Organisasi, dan Teknologi terhadap Knowledge Sharing di Perusahaan : Studi Kasus PT Krakatau Steel (Persero) Tbk*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, Indonesia: Tidak diterbitkan.
- [7] Tobing, P.L. (2007). *knowledge management : konsep arsitektur, dan implementasi*. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.
- [8] _____. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung, Indonesia: Knowledge Management Society Indonesia.
- [9] Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media.
- [10] Yusup, P. M. (2012). *Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.