BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Techno Multi Utama (Perusahaan) didirikan di Cimahi berdasarkan akta No. 1 tanggal 16 Mei 2007 yang dibuat dihadapan Notaris Ely Baharini, S.H,Sp.N, M.H. notaris di Kabupaten Bandung. Akta ini telah mendapat pengesahaan dari Mentri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor W8-024473 HT.01.01-TH.2007 tertanggal 28 Agustus 2007. Akta ini telah mengalami perubahan berdasarkan akta No. 09 yang dibuat dihadapan Notaris Ely Baharini, S.H, Sp.N, M.H. tertanggal 31 Maret 2011. Sejak berdiri, PT. Techno Multi Utama telah menerima dua pekerjaan dari dua main contractor yang berbeda dan satu sebagai main contractor, yaitu:

1. **Rancang Bangun Simulator KTK**

   Simulator KTK adalah sebuah perangkat berbasis IT dengan kemampuan untuk mensimulasikan aliran informasi dan proses transaksi yang berlangsung di berbagai stake holder di suatu pelabuhan. selain itu KTK Simulator dilengkapi pula dengan VTMS (*Vessel Traffic Management System*) yang berfungsi untuk memonitor & mengatur gerakan kapal di area pelabuhan. penggunaan akhir dari simulator ini adalah STIP-Jakarta.

2. Pembangunan E-Learning System

Merupakan pekerjaan pembangunan e-learning system untuk TNI-AD, meliputi 14 pusdik dan 1 kantor pusat, terdiri dari rancangan bangun 118 modul CBT (*Computer Base Training*) dan setup sistem IT untuk 14 pusdik dan 1 kantor pusat, termasuk setup LAN dan WAN. Pengguna akhir dari sistem ini adalah Kodiklat TNI-AD. PT. Techno Multi Utama memiliki tim inti, dengan kompetensi dibidang IT, simulasi dan instrumentasi. Maksud dan tujuan perseroan ialah melakukan usaha dalam bidang jasa, industri, penyelenggaraan usaha teknik, perdagangan umum, pembangunan dan perbengkelan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan engineering yang mengutamakan kualitas produk secara rinci, baik dari segi fungsi, kehandalan teknis maupun dari segi tampilan, ketepatan jadwal penyelesaian produk dan kualitas pelayanan purna jual, didalam ruang lingkup disiplin *technology* yang menjadi kompetensi perusahaan.

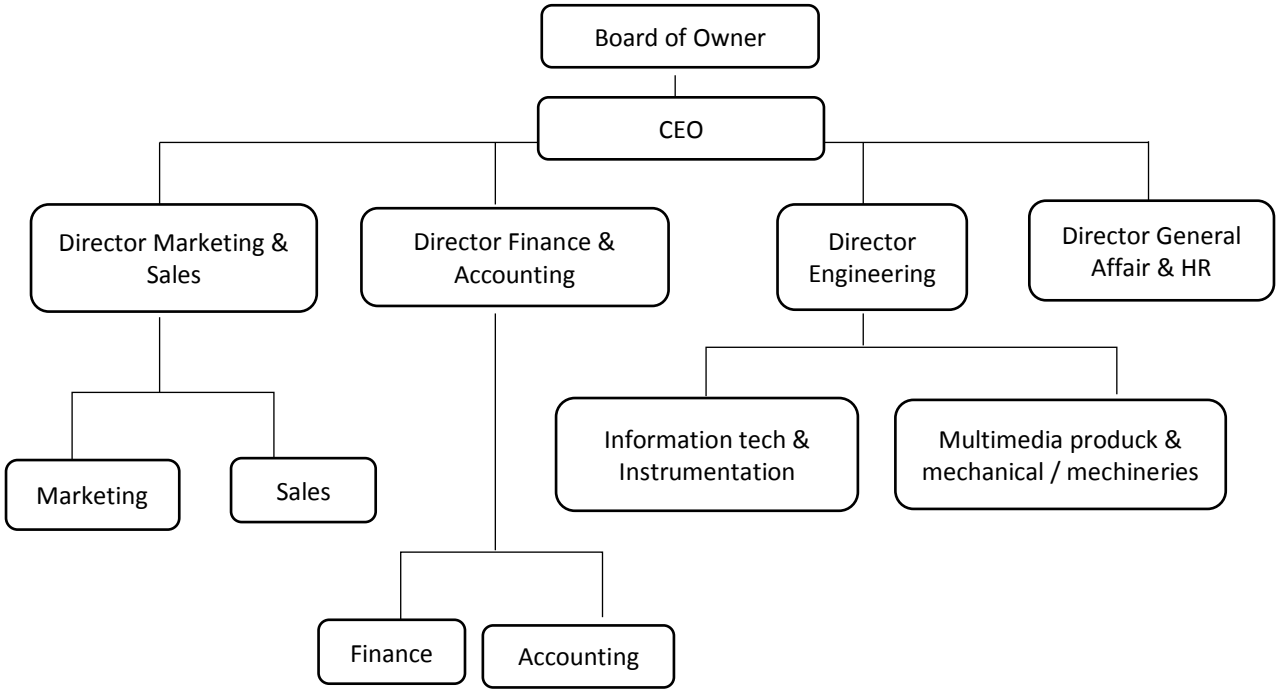
b. Misi Perusahaan

Melakukan pekerjaan-pekerjaan perancangan, rancang-bangun, pemuliaan dan pekerjaan-pekerjaan lain berbasis *technology*, dengan mengacu kepada *Design Requirement Objectives* (DRO) yang telah ditentukan oleh atau disepakati dengan pelanggan pengguna produk-produk *technology* terkait,

baik yang datang dari kalangan industry, badan swasta, militer, badan-badan pemerintah, dan lain-lain.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan, maka dapat diketahui penjabaran dan fungsionaris mana yang bertanggung jawab untuk suatu perogram kerja tertentu yang terjadi di perusahaan. Selain itu setiap fungsionaris dapat mengetahui dengan pasti wewenang dan tanggung jawab dalam susunan perusahaan, sehingga dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik dan terarah. Berikut adalah struktur organisasi PT. Techno Multi Utama:



Gambar 4.1.

Struktur Organisasi Pt. Techno Multi Utama

4.1.4 Deskripsi Jabatan Yang Berjalan

PT. Techno Multi Utama dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan fungsinnya karena adanya kejelasan tugas dan fungsi yang selanjutnya diuraikan dalam bentuk pembagian tugas dan wewenang oleh masing-masing bagian, berikut tugas dan fungsi bagian yang diteliti:

A. Board of Owner

Kontrol semua proyek, mengawasi jalannya proyek baik dari mulai pembuatan sampai selesainya proyek.

B. CEO (Chief Executive Officer)

Mengawasi jalannya proyek dari awal sampai selesainya proyek.

C. Director Marketing & Sales

Bertanggung-jawab terhadap manajemen bagian marketing dan sales serta bertugas untuk mencari order (tender).

D. Director Finance & Accounting

Memastikan ketersediaan dana operasional yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kegiatan operasional sehari-hari.

E. Director Engineering

Menentukan barang-barang yang harus dibeli sesuai dengan RAB dan terjun langsung kelapangan dan mengatur semua yang ada dilapangan.

F. Director General Affair & HR

Bertugas untuk membina dan menumbuh kembangkan potensi-potensi para kayawan, memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan.

G. Manager Information Tech & Instrumentation

Bertugas membuat software yang diperlukan proyek.

H. Manager Multimedia Product & Mechanical/Machinaries

Membuat dan membeli barang-barang proyek, merancang serta membuat animasi.

I. Marketing

Marketing betugas untuk mencari order (tender), membuat RAB dan menagih piutang-piutang proyek.

J. Finance

Bertugas untuk membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, mengatur posisi keuangan perusahaan.

K. Sales

Meyakinkan atas manfaat dan kelebihan produk yang ditawarkan kepada klien.

L. Accounting

Membuat laporan keuangan perusahaan bulanan, dan tahu

4.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	43	86
Wanita	7	14
Total	**50**	**100**

Sumber: Kuesioner 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 88% sementara jumlah terkecil responden berjenis kelamin wanita sebesar 6%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
< 25 Tahun	4	8
26-35 Tahun	18	36
36-45 Tahun	23	46
>46 Tahun	5	10
Total	**50**	**100**

Sumber : Kuesioner 2016

Tabel di atas menggambarkan usia responden. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 50 responden, 4 orang (8%) diantaranya berusia kurang dari 25 tahun, 18 orang (36%) diantaranya berusia antara 26-35 tahun, 23 orang (46%) diantaranya berusia antara 36-45 tahun, 5 orang (10%) diantaranya berusia lebih

dari 46 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah di rentang usia 36-45 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Analisis *Personal Knowledge*

Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden mengenai *personal knowledge* sebanyak 50 orang yang merupakan karyawan dari PT. Techno Multi Utama. Skor jawaban responden diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal mengunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \text{x} 100\%$$

(Sumber : Narimawati Umi, 2010:45)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator *Personal Knowledge* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Ide

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
1.	Pengalaman yang saya peroleh memperkaya pengetahuan saya.	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	32	64
		TS	2	17	34
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	**100**

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas mengenai "Pengalaman yang saya peroleh memperkaya pengetahuan saya" dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 64% responden menjawab cukup setuju dan 34% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan pengalaman yang didapat karyawan cukup bermanfaat untuk dirinya.

Knowledge management yang telah diterapkan, dapat membantu tiap individu didalam organisasi atau perusahaan tidak perlu mempelajari ulang dari awal lagi, tetapi dengan *knowledge management* ini mereka dapat mempelajari nya dengan cepat, sehingga mampu meningkatkan kompentensi dari tiap – tiap individu. (Darudiato, 2013)

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Ide

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
2.	Saya sering mendapatkan pengalaman yang berbeda/baru tiap harinya	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	21	42
		TS	2	27	54
		STS	1	1	2
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan “Saya sering mendapatkan pengalaman yang berbeda/baru tiap harinya” diatas dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 42% responden menjawab cukup setuju, 54% responden menjawab tidak setuju dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal itu dikarenakan karyawan tidak selalu mendapatkan pengalaman baru di perusahaan setiap harinya.

Melalui *knowledge management*, organisasi atau perusahaan dapat melakukan analisa dari pengetahuan yang telah dikumpulkan, sehingga dapat mengembangkan tiap produk dan jasa didalamnya. (Darudiato, 2013)

Dapat diketahui Skor Total = 256/500 x 100% = 51,2% yang menunjukkan tingkat ide yang merupakan indikator dari *personal knowledge* berada pada tingkat kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam menghasilkan atau membuat ide belum mudah dalam mengeskpresikannya.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai *Community and Networks*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
3.	Mengkomunikasikan pengalaman kerja kepada rekan kerja yang lain sangatlah penting untuk kelancaran kerja dalam team.	SS	5	1	2
		S	4	1	2
		CS	3	17	34
		TS	2	31	62
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan ”Mengkomunikasikan pengalaman kerja kepada rekan kerja yang lain sangatlah penting untuk kelancaran kerja dalam team” diatas dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab sangat setuju, 2% responden

menjawab setuju, 34% responden menjawab cukup setuju dan 62% responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang menyatakan bahwa mengkomunikasikan pengalaman kerja itu cukup penting dilakukan.

Konsep *knowledge management* pada sebuah perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan asset yang dapat dikelola sehingga dapat dikomunikasikan dan digunakan secara bersama (Priambada et al, 2010)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai *Community and Networks*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
4.	Pengalaman bukan hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga bisa diperoleh dari pengalaman orang lain, sehingga dapat dijadikan landasan pengetahuan	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	33	66
		TS	2	16	32
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan "Pengalaman bukan hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga bisa diperoleh dari pengalaman orang lain, sehingga dapat dijadikan landasan pengetahuan" diatas dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 66% responden menjawab cukup setuju dan 32% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan pengalaman yang didapatkan karyawan diperoleh dari setiap pembelajaran yang dilakukan baik dari diri sendiri ataupun orang lain

Knowledge management dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mengevaluasi kinerja nya dari periode – periode sebelumnya , sehingga kedepannya dapat diperbaiki dan dikembangkan. . (Darudiato, 2013)

Dapat diketahui Skor Total = 257/500 x 100% = 51,4% yang menunjukkan tingkat *community and networks* yang merupakan indikator dari *personal knowledge* berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan komunitas dan jaringan yang dimiliki oleh karyawan kurang baik.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Penyortiran

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
5.	Karyawan yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali	SS	5	1	2
		S	4	1	2
		CS	3	18	36
		TS	2	30	60
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan "Karyawan yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali" diatas dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab sangat setuju, 2% responden menjawab setuju, 36% responden menjawab cukup setuju dan 60% responden menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman tidak menyebabkan seorang karyawan menjadi lebih professional dalam bekerja.

Knowledge management yang telah diterapkan, dapat membantu tiap individu didalam organisasi atau perusahaan tidak perlu mempelajari ulang dari

awal lagi, tetapi dengan *knowledge management* ini mereka dapat mempelajari nya dengan cepat, sehingga mampu meningkatkan kompentensi dari tiap – tiap individu. . (Darudiato, 2013)

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Penyortiran

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
6.	Pengetahuan yang diperlukan untuk keputusan penting tersedia dan mudah diakses	SS	5	2	4
		S	4	1	2
		CS	3	19	38
		TS	2	28	56
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan "Pengetahuan yang diperlukan untuk keputusan penting tersedia dan mudah diakses" diatas dapat diketahui bahwa 4% responden menjawab sangat setuju, 2% responden menjawab setuju, 38% responden menjawab cukup setuju dan 56% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan sebagian pengetahuan yang ada menjadi rahasia perusahaan.

knowledge management pada sebuah perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan asset yang dapat dikelola sehingga dapat dikomunikasikan dan digunakan secara bersama (Priambada et al, 2010)

Dapat diketahui Skor Total = 250/500 x 100% = 50% yang menunjukkan tingkat penyortiran yang merupakan indikator dari *personal knowledge* berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa penyortiran pengetahuan di perusahan kurang baik dan perlu ditingkatkan saja dalam akses pengetahuan.

Setelah didapatkan hasil masing-masing indikator, selanjutnya akan diuraikan tanggapan responden mengenai *Personal Knowledge* berdasarkan indicator-indikator sebagai berikut;

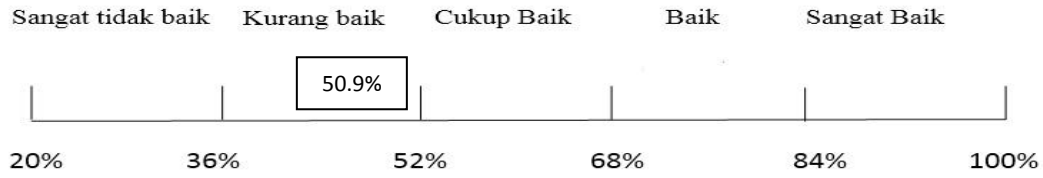
Tabel 4.9

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai *Personal Knowledge*

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
Ide	256	500	51.2	Kurang Baik
Community and Networks	257	500	51.4	Kurang Baik
Penyortiran	250	500	50	Kurang Baik
Jumlah	**763**	**1500**	**50.9**	**Kurang Baik**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.1 Garis Kontinum Mengenai *Personal Knowledge*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel *personal knowledge* didapatkan hasil sebesar 50.9%, hasil skor tersebut berada pada kategori kurang baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah *Community and Networks* dengan persentase sebesar 51.4% berada pada kategori baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah Penyortiran sebesar 50% berada pada kategori kurang baik.

4.3.2 Analisis *Job procedure*

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator *job procedure* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Ekspektasi

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
7.	*Job procedure* yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif.	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	19	38
		TS	2	30	60
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "*Job procedure* yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif. " dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 38% responden menjawab cukup setuju dan 60% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan belum terciptanya produktivitas yang baik dihasilkan oleh setiap karyawan.

(Sulastiyono, 2001, p. 244) agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan suatu produk yang standard dari waktu kewaktu maka cara – cara mengerjakan untuk menghasilkan produk tersebut juga harus dilakukan dengan cara yang standard pula.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Ekspektasi

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
8.	Dengan adanya *Job procedure* menjadikan pekerjaan saya lebih terarah dan terkoordinir	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	19	38
		TS	2	30	60
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "Dengan adanya *Job procedure* menjadikan pekerjaan saya lebih terarah dan terkoordinir" dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 38% responden menjawab cukup setuju dan 60% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan waloupun sesuai dengan *job procedure* pengalaman dari setiap karyawan bisa menentukan hasil yang diperoleh.

(Sulastiyono, 2001, p. 244) agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan suatu produk yang standard dari waktu kewaktu maka cara – cara mengerjakan untuk menghasilkan produk tersebut juga harus dilakukan dengan cara yang standard pula.

Dapat diketahui Skor Total = 242/500 x 100% = 48.4% yang menunjukkan tingkat ekspektasi yang merupakan indikator dari *job procedure* berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa ekspekati dari *job procedure* belum terpenuhi dengan baik.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Terpacu

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
9.	Seorang karyawan yang memiliki ide dari Pengalaman yang dimilikinya dan diubah dalam bentuk *Job procedure* merupakan gagasan yang baik.	SS	5	0	0
		S	4	19	38
		CS	3	31	62
		TS	2	0	0
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "Seorang karyawan yang memiliki ide dari Pengalaman yang dimilikinya dan diubah dalam bentuk *Job procedure* merupakan gagasan yang baik."dapat diketahui bahwa 0% responden menjawab sangat setuju 38% responden menjawab setuju, dan 62% responden menjawab cukup setuju. H al itu dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan menjadi nilai lebih dalam perancangan *job procedure*.

(Sulastiyono, 2001, p. 244) agar suatu jenis pekerjaan dapat menghasilkan suatu produk yang standard dari waktu kewaktu maka cara – cara mengerjakan untuk menghasilkan produk tersebut juga harus dilakukan dengan cara yang standard pula.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Terpacu

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
10.	*Job procedure* dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengefisienkan waktu.	SS	5	0	0
		S	4	0	0
		CS	3	34	68
		TS	2	15	30
		STS	1	1	2
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "*Job procedure* dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengefisienkan waktu" dapat diketahui bahwa 68% responden menjawab cukup setuju,30% responden menjawab tidak setuju, dan 2% responden menjawab sangat tidak setuju, hal itu dikarenakan dengan ada nya *job procedure* karyawan bisa lebih terkoordinir dan t*error*ganisir dalam bekerja.

Job procedure yang diterapkan, dapat membuat organisasi atau perusahaan mengeluarkan waktu ataupun biaya untuk mencari pengetahuan yang sama, setiap terjadinya suatu perubahan SDM didalamnya. (Darudiato, 2013)

Dapat diketahui Skor Total = 302/500 x 100% = 60.4% yang menunjukkan tingkat karyawan terpacu meningkatkan kinerja yang merupakan indikator dari *job procedure* berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup terpacu dalam bekerja

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
11.	Sejauh ini pemahaman saya mengenai *Job procedure* sudah sangat baik	SS	5	1	2
		S	4	1	2
		CS	3	16	32
		TS	2	32	64
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "Sejauh ini pemahaman saya mengenai *Job procedure* sudah sangat baik" dapat diketahui bahwa 4% responden menjawab sangat setuju, 64% responden menjawab setuju, 30% responden menjawab cukup

setuju dan 2% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan pengetahuan yang di dapat dari setiap karyawan berbeda beda.

Knowledge management yang telah diterapkan, dapat membantu tiap individu didalam organisasi atau perusahaan tidak perlu mempelajari ulang dari awal lagi. (Darudiato, 2013)

Dapat diketahui Skor Total = 121/250 x 100% = 48.4% yang menunjukkan tingkat pelatihan meningkatkan kinerja yang merupakan indikator dari *job procedure* berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mengenai *job procedure* belum dengan baik oleh karyawan.

Setelah didapatkan hasil masing-masing indikator, selanjutnya akan diuraikan tanggapan responden mengenai *Job procedure* berdasarkan indicator-indikator sebagai berikut:

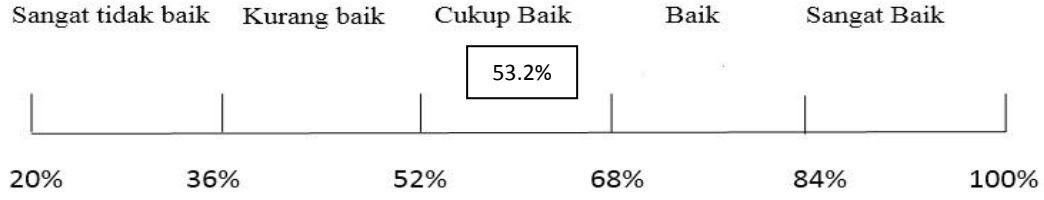
Tabel 4.15

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai *Job procedure*

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
Ekpektasi	242	500	48.4	Kurang Baik
Karyawan Terpacu	302	500	60.4	Cukup Baik
Pelatihan	121	250	48.4	Kurang Baik
Jumlah	**665**	**1250**	**53.2**	**Cukup Baik**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.2 Garis Kontinum Mengenai *Job procedure*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel *job procedure* didapatkan hasil sebesar 53.2%, hasil skor tersebut berada pada kategori baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah karyawan terpacu dengan persentase sebesar 60.4% berada pada kategori baik sedangkan yang memiliki persentase terendah ekspektasi dan pelatihan adalah sebesar 48.4% berada pada kategori cukup baik.

4.3.3 Analisis *Technology*

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator *Technology* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan *Intranet*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
12.	Sejauh ini pemahaman saya tentang *intranet* sudah baik	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	23	46
		TS	2	26	52
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "Sejauh ini pemahaman saya tentang *intranet* sudah baik" dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 46% responden menjawab cukup setuju dan 52% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan sebagian karyawan kurang memahami tentang pemakaian *intranet*.

Intranet atau yang disebut juga internal *internet* menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari *internet*. (Carrillo, 2004)

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan *Intranet*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
13.	*Intranet* merupakan sarana yang sesuai untuk mendapat dan menyebarkan informasi.	SS	5	0	0
		S	4	0	0
		CS	3	30	60
		TS	2	20	40
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "*Intranet* merupakan sarana yang sesuai untuk mendapat dan menyebarkan informasi" dapat diketahui bahwa 40% responden menjawab tidak setuju dan 60% responden menjawab cukup setuju. Hal ini dikarenakan dengan penggunaan *intranet* informasi yang diberikan dan didapatkan bisa lebih cepat.

Intranet atau yang disebut juga internal *internet* menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari *internet*. (Carrillo, 2004)

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan *Intranet*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
14.	Fasilitas *intranet* yang ada saat ini sangat membantu dalam proses kerja karyawan	SS	5	1	2
		S	4	1	2
		CS	3	27	54
		TS	2	21	42
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan "Fasilitas *intranet* yang ada saat ini sangat membantu dalam proses kerja karyawan" diatas dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab sangat setuju, 2% responden menjawab setuju, 54% responden menjawab cukup setuju dan 42% responden menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan dengan penggunaan *intranet* informasi yang diberikan dan didapatkan bisa lebih cepat.

Intranet atau yang disebut juga internal *internet* menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari *internet*. (Carrillo, 2004)

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan *Intranet*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
15.	Dengan adanya *intranet* yang ada saat ini sangat membantu dalam proses kerja karyawan	SS	5	0	0
		S	4	0	0
		CS	3	25	50
		TS	2	25	50
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "Dengan adanya *intranet* yang ada saat ini sangat membantu dalam proses kerja karyawan" dapat diketahui bahwa 50% responden menjawab cukup setuju dan 50% responden menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan dengan penggunaan *intranet* informasi yang diberikan dan didapatkan bisa lebih cepat waloupun karyawan masih terganggu dengan jaringan yang terkadang mengalami gangguan.

Intranet atau yang disebut juga internal *internet* menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari *internet*. (Carrillo, 2004)

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan *Intranet*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
16.	*Intranet* dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya.	SS	5	0	0
		S	4	0	0
		CS	3	31	62
		TS	2	19	38
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "*Intranet* dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya." dapat diketahui bahwa 38% responden menjawab tidak setuju dan 62% responden menjawab cukup setuju. Mayoritas responden menjawab cukup setuju mengenai *intranet* dapat meningkatkan efisiensi kerja. Hal itu dikarenakan lebih informasi yang didapat lebih cepat waloupun tidak saling tatap muka menjelaskan secara langsung permasalahan yang terjadi.

Intranet atau yang disebut juga internal *internet* menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari *internet*. (Carrillo, 2004)

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan *Intranet*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
17.	*Intranet* juga dapat mencari informasi dan menambah pengetahuan saya	SS	5	2	4
		S	4	31	62
		CS	3	16	32
		TS	2	1	2
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan "*Intranet* juga dapat mencari informasi dan menambah pengetahuan saya" diatas dapat diketahui bahwa 4% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, 32% responden menjawab cukup setuju dan 2% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan lebih memudahkan karyawan mengakses informasi yang dibutuhkaan.

Intranet atau yang disebut juga internal *internet* menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari *internet*. (Carrillo, 2004)

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan *Intranet*

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
18.	Pengetahuan akan *intranet* wajib dipelajari oleh semua karyawan dalam perusahaan	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	18	36
		TS	2	31	62
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "Pengetahuan akan *intranet* wajib dipelajari oleh semua karyawan dalam perusahaan" dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 36% responden menjawab cukup setuju dan 62% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan tidak semua pengetahuan harus dipelajari, namun karyawan harus mampu memilih pengetahuan yang menunjang dalam proses bekerja.

Dapat diketahui Skor Total = 947/1750 x 100% = 54.1% yang menunjukkan tingkat penggunaan *intranet* yang merupakan indikator dari *technology* berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *intranet* di PT Techno Multi Utama sudah baik.

Intranet atau yang disebut juga internal *internet* menawarkan kesempatan untuk menggunakan telekomunikasi yang maju yang telah dikembangkan dari *internet*. (Carrillo, 2004)

Setelah didapatkan hasil masing-masing indikator, selanjutnya akan diuraikan tanggapan responden mengenai *technology* berdasarkan indicator-indikator sebagai berikut:

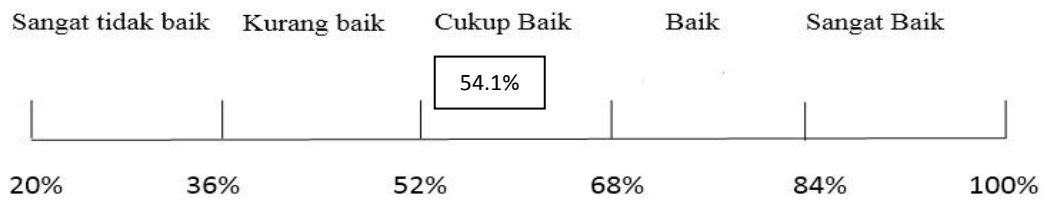
Tabel 4.23

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai *Technology*

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
Penggunaan *Intranet*	947	1750	54.1	Cukup Baik
Jumlah	**947**	**1750**	**54.1**	**Cukup Baik**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.3 Garis Kontinum Mengenai *Technology*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel *Technology* didapatkan hasil sebesar 54.1%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik dimana diperoleh dari indikator penggunaan *intranet* yang sebesar 54.1%.

4.3.4 Analisis Kinerja

Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	%
19.	Semua fungsi SDM dilaksanakan secara sistematis	SS	5	0	0
		S	4	0	0
		CS	3	22	44
		TS	2	28	56
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas “Semua fungsi SDM dilaksanakan secara sistematis “ dapat diketahui bahwa 44% responden menjawab setuju dan 56% responden menjawab cukup setuju. Hal itu dikarenakan setiap karyawan tidak dapat memahami fungsi SDM yang berjalan sepenuhnya diperusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2005; Harsuko 2011).

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
20.	Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif	SS	5	0	0
		S	4	1	2
		CS	3	31	62
		TS	2	18	36
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab setuju, 62% responden menjawab cukup setuju dan 36% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan adanya kesungguhan yang baik dari setiap karyawan dalam menambah pengetahuan yang dibutuhkan.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sinambela, dkk (2012)

Dapat diketahui Skor Total = 255/500 x 100% = 51% yang menunjukkan tingkat kualitas pekerjaan yang merupakan indikator dari kinerja berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang terpacu dalam bekerja.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	%
21.	Pimpinan pada umumnya memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya	SS	5	1	2
		S	4	1	2
		CS	3	14	28
		TS	2	34	68
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas "Pimpinan pada umumnya memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya"dapat diketahui bahwa 2% responden menjawab sangat setuju, 2% responden menjawab setuju, 28% responden menjawab cukup setuju dan 68% responden menjawab tidak setuju. Mayoritas responden menjawab tidak setuju karena pemimpin pada umumnya memang tidak memiliki pengalaman dan kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001).

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
22.	Perusahaan memiliki struktur organisasi dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan karyawan	SS	5	0	0
		S	4	0	0
		CS	3	26	52
		TS	2	24	48
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas “Perusahaan memiliki struktur organisasi dan dijadikan acuan oleh seluruh pimpinan dan karyawan” dapat diketahui bahwa 52% responden menjawab cukup setuju dan 48% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan karyawan lebih fokus pada kinerja mereka bukan terhadap pimpinan yang menjadi pemimpin di perusahaan ini.

performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu Bernandi & Russell 2001 dalam Riani (2011)

Dapat diketahui Skor Total = 237/500 x 100% = 47.4% yang menunjukkan tingkat pengetahuan yang merupakan indikator dari kinerja berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan para karyawan kurang baik.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Kesadaran

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
23.	Setiap pimpinan memiliki kumpulan uraian tugas untuk semua yang ada dibawah tanggung jawabnya	SS	5	0	0
		S	4	3	6
		CS	3	33	66
		TS	2	14	28
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan diatas “Setiap pimpinan memiliki kumpulan uraian tugas untuk semua yang ada dibawah tanggung jawabnya” dapat diketahui bahwa 6% responden menjawab setuju, 66% responden menjawab cukup setuju

dan 38% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan peran pimpinan menunjukan citra terhadap perusahaan yang dipimpinnya.

Dapat diketahui Skor Total = 139/250 x 100% = 55.6% yang menunjukkan tingkat kesadaran yang merupakan indikator dari kinerja berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa uraian tugas yang dimiliki pemimpin untuk semua yang ada dibawah tanggung jawabnya cukup baik.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Pribadi

No	Pernyataan	Tanggapan	Bobot	Freq	Persen (%)
24.	Kompetensi pengetahuan dan pembelajaran menjadi setiap bagian profil kompetensi karyawan	SS	5	0	0
		S	4	0	0
		CS	3	19	38
		TS	2	31	62
		STS	1	0	0
Jumlah				**50**	

Sumber: Kuesioner, 2016

Berdasarkan pernyataan "Kompetensi pengetahuan dan pembelajaran menjadi setiap bagian profil kompetensi karyawan" diatas dapat diketahui 38% responden menjawab cukup setuju dan 62% responden menjawab tidak setuju. Hal itu dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tidak hanya dari kompetensi yang dimiliki.

Dapat diketahui Skor Total = 119/250 x 100% =47.6% yang menunjukkan tingkat kualitas pribadi yang merupakan indikator dari kinerja berada pada kategori tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pribadi karyawan berdasarkan pengetahuannya tidak baik, maka perusahaan harus selalu menjaga

karyawannya tetap berpengatuhan dengan memudahkan mereka dalam mencari informasi.

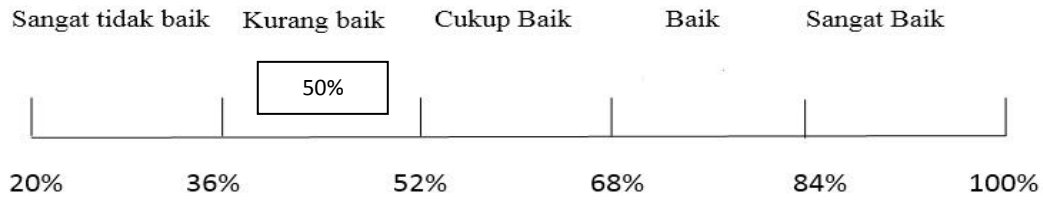
Tabel 4.30

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
Kualitas Pekerjaan	235	500	51	Kurang Baik
Pengetahuan	237	500	47.4	Kurang Baik
Kesadaran	139	250	55.6	Cukup Baik
Kualitas Pribadi	119	250	47.6	Kurang Baik
Jumlah	**750**	**1500**	**50**	**Kurang Baik**

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2016

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tampak sebagai berikut:



Gambar 4.4 Garis Kontinum Mengenai Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kinerja didapatkan hasil sebesar 50%, hasil skor tersebut berada pada kategori kuranfg baik, sementara indikator yang memiliki persentase tertinggi adalah kesadaran dengan persentase sebesar 55.6% berada pada kategori baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah pengetahuan sebesar 47.4% berada pada kategori kurang baik.

4.4 Analisis Verifikatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan doiolah dengan pendektan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untung menganalisa data di perlukan data internal, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan sekala interval melalui metode "Methode Succesive Interval" (Hays, 1969:39) dan selanjutnya dianalisis regresi korelasi serta determinasi.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.31

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.534	.976		-1.572	.123
	Personal Knowledge	.315	.103	.293	3.060	.004
	Job procedure	.484	.118	.405	4.098	.000
	Technology	.331	.097	.318	3.402	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar -1.534 sementara untuk $bX_1 = 0.315$, $bX_2 = 0.484$ dan $bX_3 = 0.331$, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$\mathbf{Y= -1.534 + 0.315X_1 + 0.484X_2 + 0.331X_3 + \varepsilon}$$

Nilai a, b_1, b_2 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah -1.534 artinya jika *Personal Knowledge*, *Job procedure* dan *Technology* bernilai 0, maka Kinerja akan tetap bernilai -.1.534.

Koefisien regresi *Personal Knowledge* sebesar 0.315 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan *Personal Knowledge* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.315.

Koefisien regresi *Job procedure* sebesar 0.484 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan *Job procedure* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.484.

Koefisien regresi *Technology* sebesar 0.331 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan *Technology* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.331.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan

dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.32

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

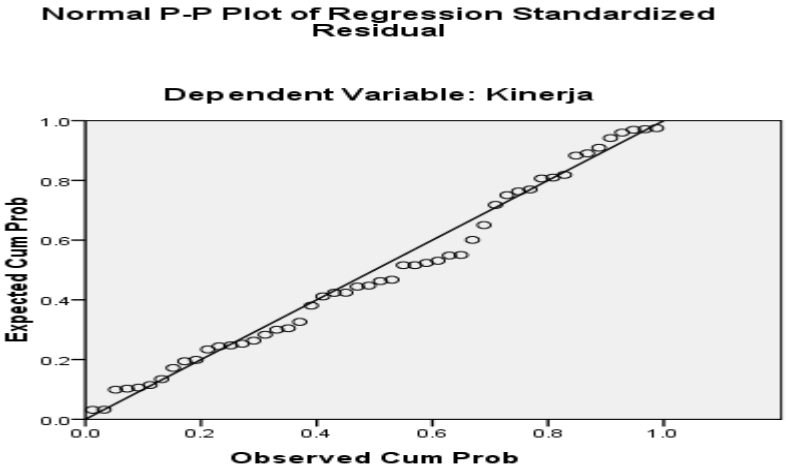
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28185443
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0.602, hasil 0.602 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.5 Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolenieritas bila terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001: 268-270 dalam Erwan Agus Purwanto Dyah Ratih Sulistiastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuesinya adalah :

a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
b. Nilai standar *error*nya miring setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingakat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenieritas adalah dengan menggunakan *Variance Implation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003:362), jika VIF kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

Berikut hasil Uji Multikolinieritas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.33

Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Knowledge	.488	2.051
	Job procedure	.455	2.197
	Technology	.511	1.956

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel independen yaitu *personal knowledge* = 2.051 < 10, *job procedure* = 2.197 < 10 dan *technology* = 1.966 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar

koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearmen* yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolute dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Berikut hasil Uji Heteroskedastitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.34

Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Spearman

Correlations

			Personal Knowledge	*Job procedure*	*Technology*	ABS_RES
Spearman's rho	*Personal Knowledge*	Correlation Coefficient	1.000	.655**	.501**	.218
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.128
		N	50	50	50	50
	Job procedure	Correlation Coefficient	.655**	1.000	.608**	.187
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.194
		N	50	50	50	50
	Technology	Correlation Coefficient	.501**	.608**	1.000	.190
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.185
		N	50	50	50	50
	ABS_RES	Correlation Coefficient	.218	.187	.190	1.000
		Sig. (2-tailed)	.128	.194	.185	.
		N	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen yaitu *Personal Knowledge* sebesar 0.128 > 0.05, *Job procedure* sebesar 0.194 > 0.05 dan *technology* sebesar 0.185 > 0.05, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastitas dalam model regresi ini.

4.4.3 Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara *Personal Knowledge* dengan Kinerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.35

Koefisien Korelasi *Personal Knowledge* dengan Kinerja

Correlations

		Knowledge	Kinerja
Knowledge	Pearson Correlation	1	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.764 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), *Personal Knowledge* dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi.

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara *Job procedure* dengan Kinerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.36

Koefisien Korelasi *Job procedure* dengan Kinerja

Correlations

		Job procedure	Kinerja
Job procedure	Pearson Correlation	1	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.811 berdasarkan kriteria korelasi (0,81-1) *Job procedure* dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi yang tinggi.

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara *Technology* dengan Kinerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.37

Koefisien Korelasi *Technology* dengan Kinerja

Correlations

		Technology	Kinerja
Technology	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.765 berdasarkan kriteria korelasi (0,61-0.80) *Technology* dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi.

4.4.4 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabeltidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.38

Koefisien Determinasi antara *Personal Knowledge, Job procedure* dan *Technology*Terhadap Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892[a]	.795	.782	1.323

a. Predictors: (Constant), *Technology*, *Knowledge*, *Job procedure*

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.795 atau 80% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari *Personal Knowledge, Job procedure* dan *Technology* terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.39

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1.534	.976		-1.572	.123			
	Personal Knowledge	.315	.103	.293	3.060	.004	.764	.411	.204
	Job procedure	.484	.118	.405	4.098	.000	.811	.517	.274
	Technology	.331	.097	.318	3.402	.001	.765	.448	.227

a. Dependent Variable: Kinerja

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. *Personal Knowledge* = 0,293 x 0.764 = 0.22 atau 22%
2. *Job procedure* = 0,405 x 0,811 = 0,33 atau 33%
3. *Technology* = 0.318 x 0.765 = 0.25 atau 25%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kinerja adalah *Job procedure* sebesar 33% sementara yang paling terkecil *personal knowledge* sebesar 22%

4.4.5 Uji Hipotesis

4.4.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja secara parsial, *Job procedure* terhadap Kinerja secara parsial dan terhadap Kinerja secara parsial

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.

b.jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian *Personal Knowledge* terhadap pembelian impulsif.

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja.
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh *Personal Knowledge* terhadap Kinerja secara parsial maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.40

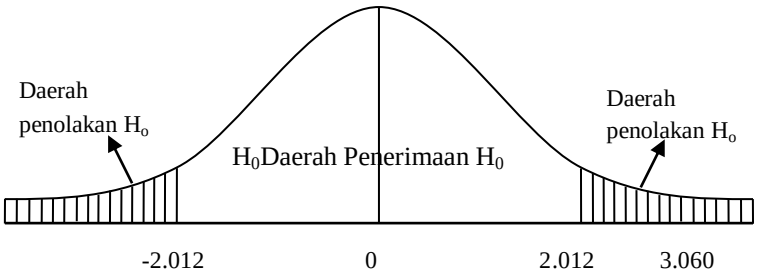
Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.534	.976		-1.572	.123
	Knowledge	.315	.103	.293	3.060	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output tabel 4.40 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk *Personal Knowledge* sebesar 3.060, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 50 – 2 – 1 = (0,025 ; 47) yaitu 2.012, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.060 > 2.012) dan sig (0.005 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personal Knowledge* terhadap Kinerja pada PT Techno Multi Utama, Cimahi. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6 Kurva Uji-t *Personal Knowledge* Terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3.060 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa *Personal Knowledge* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerjakaryawan PT Techno Multi Utama, Cimahi.

2) Pengujian *Job procedure* terhadap pembelian impulsif.

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *Job procedure* terhadap kinerja
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh *Job procedure* terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh *Job procedure* terhadap kinerja secara parsial maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.41

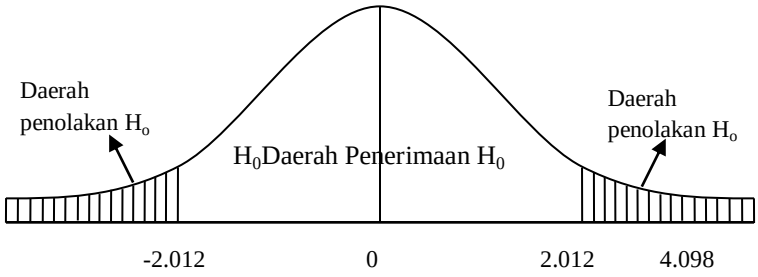
Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.534	.976		-1.572	.123
	Job procedure	.484	.118	.405	4.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output tabel 4.41 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk *Job procedure* sebesar 4.098, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 50 – 2 – 1 = (0,025 ; 47) yaitu 2.012, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.098 > 2.012) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job procedure* terhadap Kinerja. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.7 Kurva Uji-t *Job procedure* Terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4.098 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa *Job procedure* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Ki nerja karyawan PT Techno Multi Utama, Cimahi.

3) Pengujian *Technology* terhadap kinerja.

- H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh *Technology* terhadap kinerja
- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh *Technology* terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh *Technology* terhadap kinerja secara parsial maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 4.42

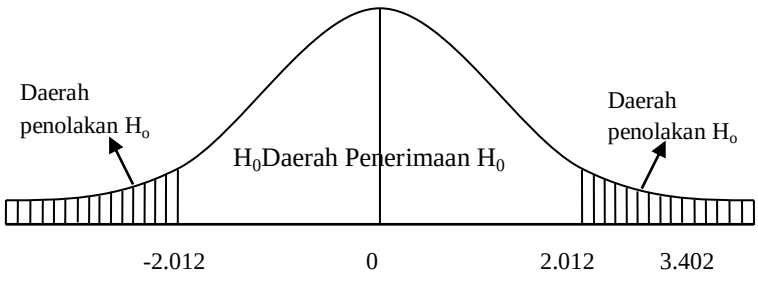
Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.534	.976		-1.572	.123
	Technology	.331	.097	.318	3.402	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk *Job procedure* sebesar 3.402, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 50 – 2 – 1 = (0,025 ; 47) yaitu 2.012, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.402 > 2.012) dan sig (0.025 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Technology* terhadap Kinerja. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.8 Kurva Uji-t *Technology* Terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3.402 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa *Technology* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan PT Techno Multi Utama, Cimahi.

4.4.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F\ hitung = \frac{Jk_{regresi}/K}{Jk_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana:

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*. Jika nilai $F_{hitung} > F_{krisis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment* atau dikenal dengan rumus Pearson.

b) Hipotesis

H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan.

H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan

c) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

Tabel 4.43

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.324	3	104.108	59.480	.000[a]
	Residual	80.514	46	1.750		
	Total	392.838	49			

a. Predictors: (Constant), *Technology*, *Knowledge*, *Job procedure*

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari output tabel 4.43 diatas didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 59.480, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untuk df1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 50 – 3 = 47 sehingga didapat f_{tabel} (2 ; 47) sebesar 3,195 dikarenakan f_{hitung} > f_{tabel} (59.480> 3,195) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan PT. Techno Multi Utama, Cimahi.