

PENGARUH DIMENSI MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN JARINGAN YOGYAKARTA

Aji Muhammad Kholis¹, Ary Ferdian²
Universitas Telkom Bandung

Aji.kholis247@gmail.com

ABSTRACT

The era of globalization requires companies to be able to create competitive advantages. Competitive advantages can be created through knowledge management within the company, which will later produce competent employees. Based on the preliminary study, employees of PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta still needs to improve its competence. This study aims to determine the effect of knowledge management dimensions on competencies at PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta. This study uses quantitative methods, with respondents all employees of PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta, amounting to 78 employees. The analysis technique in this study is path analysis techniques. Based on the results of the study, it was found that the knowledge management dimension simultaneously had a significant effect on employee competencies. Based on the partial influence of the dimensions of knowledge management, knowledge sharing & dissemination and knowledge acquisition & application are dimensions that have a significant influence on employee competencies.

Keywords: *Knowledge management, Knowledge capture and/or creation, Knowledge sharing and dissemination, Knowledge acquisition and application, Competence.*

ABSTRAK

Era globalisasi menghadirkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan *competitive advantage* agar dapat terus bersaing di era bisnis global. Perusahaan harus dapat memanfaatkan secara maksimal *intangible asset* yang dimilikinya. *Intangible asset* utama yang dimiliki oleh setiap perusahaan adalah para karyawan. Karyawan perlu ditingkatkan kompetensinya agar menghasilkan karyawan yang berkualitas. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengelola pengetahuan di dalam perusahaan. Berdasarkan *preliminary study* yang dilakukan, karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta masih perlu ditingkatkan kompetensinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dimensi manajemen pengetahuan terhadap kompetensi di PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan responden seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta yang berjumlah 78 karyawan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa dimensi manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta. Berdasarkan pengaruh parsial dari setiap dimensi manajemen pengetahuan, *knowledge sharing & dissemination* dan *knowledge acquisition & application* adalah dua dimensi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Kata Kunci: *Dimensi manajemen pengetahuan, knowledge sharing & dissemination dan knowledge acquisition & application dan kompetensi*

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan integrasi yang tidak dapat dihindarkan antara pasar, negara/bangsa, dan teknologi yang belum pernah terjadi pada masa sebelumnya, yang memungkinkan individu, perusahaan dan negara/bangsa untuk dapat menjangkau

seluruh dunia yang lebih jauh, dengan lebih cepat, lebih dalam, dan lebih murah daripada sebelumnya (Friedman, 1999; dalam Yassin dan Aigbogun, 2013). Akibatnya globalisasi menghadirkan lingkungan bisnis yang selalu bergerak cepat dan kompetitif. Omotayo (2015) mengungkapkan, globalisasi

mempunyai konsekuensi berupa kemunculan ekonomi berbasis pengetahuan. Ekonomi berbasis pengetahuan mengharuskan setiap organisasi untuk dapat mempraktikkan *Knowledge Management* (KM) secara baik dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Dalkir (2011:4) *knowledge management* (KM) adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini dapat dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki empat karakter, yaitu: (1) memiliki *competence* (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku) yang memadai; (2) *commitment* terhadap organisasi; (3) selalu bertindak secara *cost-effectiveness* dalam setiap aktivitasnya; dan (4) *congruence of goals*, yaitu bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. SDM yang berkualitas merupakan sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) untuk meningkatkan keunggulan bersaing organisasi (Lako dan Sumaryati, 2002; dalam Kurniawan, 2012). Salah satu karakter SDM yang berkualitas adalah

memiliki kompetensi yang memadai. Menurut Sedarmayanti (2017:212) kompetensi merupakan kombinasi dari tiga kawasan kemampuan manusia secara terkombinasi: pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja.

Munculnya ekonomi berbasis pengetahuan yang merupakan konsekuensi dari era globalisasi sudah sangat disadari oleh PT Perusahaan Listrik Negara (PLN). PT PLN (Persero) menyadari bahwa keberhasilan suatu korporasi untuk menjadi perusahaan yang unggul dan berkualitas kelas dunia pada dasarnya bukan disebabkan oleh banyaknya *tangible asset* yang dimiliki perusahaan, namun lebih dikarenakan oleh tingkat pengetahuan (*intangible asset*) yang dimiliki oleh organisasi. *Intangible asset* adalah aset yang bertumpu pada potensi insani atau karyawan-karyawan perusahaan. Semakin maju kualitas dan tingkat pengetahuan karyawan yang dapat ditransformasikan menjadi pengetahuan organisasi, maka akan semakin mudah pula bagi perusahaan itu untuk menghasilkan inovasi dan nilai tambah bisnis, dan pada akhirnya memenangkan kompetisi bisnisnya. Oleh karena itu, sejak tahun 2007 manajemen PLN memutuskan untuk membentuk Tim *Knowledge Management* (TKM) yang bertugas untuk menyusun rencana dan strategi penerapan KM di PLN (Laporan Tahunan PLN, 2016:333).

Tabel 1. Survey Kepuasan dan *Engagement* Pegawai PT. PLN (Persero) Indonesia

Indikator	Skor		
	2016	2015	2014
<i>Work Engagement</i>	80	78	77
<i>Leadership Quality</i>	73	71	70
<i>Job Demands</i>	43	42	46
<i>Social Support</i>	78	77	76
<i>Burnout</i>	27	29	30
<i>Job Satisfaction</i>	75	72	72
<i>Organizational Commitment</i>	79	77	75
<i>Extra-role Performance</i>	80	80	79
<i>In-role Performance</i>	80	79	78
<i>Innovative Work Behavior</i>	77	62	61
<i>Organizational Memory</i>	74	68	67
<i>Organizational Identity</i>	67	52	52

Sumber: Laporan Tahunan PLN 2016 hlm.350, Data Disalin

Tabel di atas merupakan hasil Survey Kepuasan dan *Engagement* Pegawai PLN 2016, tabel tersebut memperlihatkan indikator *Innovative Work Behavior* dan *Organizational Memory* yang merupakan representatif dari penerapan manajemen pengetahuan di PLN, mempunyai skor

sebesar 61-77 dan 67-74, dari angka tersebut mengindikasikan bahwa PT. PLN (Persero) telah menerapkan proses *knowledge management* dengan baik, dan terjadi penguatan skor untuk setiap tahunnya, mulai dari tahun 2014 hingga tahun 2016.

Tabel 2. Hasil Preliminary Study Kompetensi Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Yogyakarta 2018

No.	Dimensi	Alternatif Jawaban						Total
		STS	TS	KS	CS	S	SS	
1.	Pengetahuan	0	1	3	4	2	0	10
2.	Keterampilan	0	0	2	5	3	0	10
3.	Sikap	0	2	3	4	1	0	10
4.	Konsep Diri	0	1	3	4	2	0	10
5.	Motif	0	2	3	4	1	0	10
	Total	0	6	14	21	9	0	50
	Persentase	0%	12%	28%	42%	18%	0%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti

(STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, CS : Cukup Setuju, S: Setuju, dan SS : Sangat Setuju)

Berdasarkan hasil *preliminary study* di atas, menunjukkan bahwa masih perlu ditingkatkannya kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta, hal tersebut terlihat dari persentase jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang mencapai 40%. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh dimensi manajemen pengetahuan terhadap kompetensi karyawan. Penelitian ini akan mengambil PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Yogyakarta sebagai objek penelitian, adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Dimensi Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Yogyakarta”.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Pengetahuan

Menurut Dalkir (2011:4) KM adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur

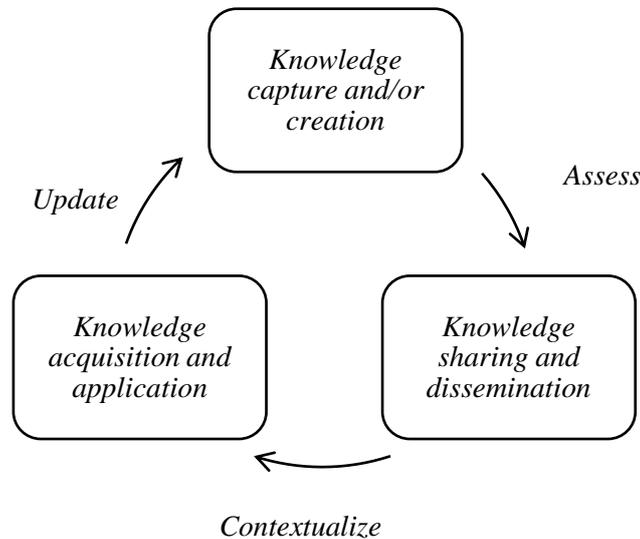
organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi. Terdapat dua tipe utama dari pengetahuan, yaitu: *tacit* dan *explicit*. Pengetahuan *tacit* adalah pengetahuan yang sulit diartikulasikan dan sulit untuk dimasukkan kedalam kata-kata, teks, atau gambar, pengetahuan *tacit* cenderung berada di dalam kepala orang yang mengetahuinya. Pengetahuan *explicit* adalah pengetahuan yang direpresentasikan sebagai konten yang telah ditangkap dalam bentuk nyata seperti kata-kata, rekaman audio atau gambar, pengetahuan *explicit* biasanya terkandung dalam media nyata atau media konkret.

Siklus Manajemen Pengetahuan

Menurut Dalkir (2011:53) terdapat tiga tahapan utama dalam siklus KM, yaitu: (1) *knowledge capture and/or creation*; (2)

knowledge sharing and dissemination; (3)

knowledge acquisition and application.



Sumber : Dalkir, (2011: 54)

Gambar 1. Integerasi Siklus KM

Knowledge capture mengacu pada identifikasi dan kodifikasi dari pengetahuan internal yang telah ada, dan pengetahuan dalam organisasi serta pengetahuan eksternal dari lingkungan sekitar. *Knowledge creation* adalah pengembangan pengetahuan baru dan tahu bagaimana membuat sesuatu yang tidak ada didalam perusahaan sebelumnya. Pada saat *knowledge* disimpan dengan cara ini, langkah penting berikutnya harus berupa bentuk penilaian terhadap kriteria seleksi yang akan mengikuti tujuan organisasi (Dalkir, 2011:53).

Langkah berikutnya adalah *knowledge sharing* dan *dissemination*. Pada tahap ini *knowledge* yang telah didapatkan kemudian dipublikasikan dan disebarkan kedalam organisasi atau suatu lingkup tertentu (Dalkir, 2011:53). Setelah *knowledge* disebarkan maka fase selanjutnya adalah *knowledge acquisition* dan *application*. Pada fase ini *knowledge* digunakan kembali untuk mempromosikan efisiensi, dan cara yang lebih efektif dalam melakukan sesuatu. *Knowledge application* mengacu kepada penggunaan *knowledge* yang telah ditangkap

atau dibuat, dan dimasukkan ke dalam KM cycle (Dalkir, 2011:53).

Pada proses transisi dari *knowledge capture/creation* ke *knowledge sharing* dan *dissemination*, terdapat *assessment* dimana isi dari *knowledge* ini dinilai. *Knowledge* ini kemudian dibuat kontekstual untuk lebih mudah dipahami (*acquired*) dan digunakan (*application*). Pada tahap ini, maka *knowledge* akan dikembalikan lagi ke tahap pertama untuk melakukan *update*/pembaharuan isi *knowledge* (Dalkir, 2011:53).

Definisi Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:212) kompetensi merupakan kombinasi dari tiga kawasan kemampuan manusia secara terkombinasi: pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku adalah modal dasar untuk menghasilkan kinerja.

Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2014:5) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang

berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Mc Clelland dalam Moeheriono (2014:6) mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Secara umum kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta sikap/atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya melakukan dan tidak melakukan saja (Moeheriono, 2014:6).

Dimensi Kompetensi

Kompetensi terbentuk dari lima komponen yaitu motif (*motive*), watak (*trait*), konsep diri (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012 : 14), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut :

1. Motif (*Motive*)

Sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan. Dimensi *motives* dijabarkan menjadi indikator-indikator : dorongan kebutuhan ekonomi, dorongan kebutuhan sosial, dan dorongan kebutuhan psikologis.

2. Watak (*Trait*)

Membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*),

ketabahan atau daya tahan (*hardiness*). Dimensi *trait* dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator : watak, sifat, dan sikap.

3. Konsep Diri (*Self Concept*)

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui value yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimensi *self-concept* dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator : penampilan, tutur bahasa dan perilaku.

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan agak rumit karena setiap skor pada tes pengetahuan seringkali kurang tepat untuk memprediksi kinerja ditempat kerja, hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut. Dimensi *knowledge* dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator : pengetahuan tentang prosedur pelayanan dan pengetahuan tentang teknis pelayanan.

5. Keterampilan (*Skill*)

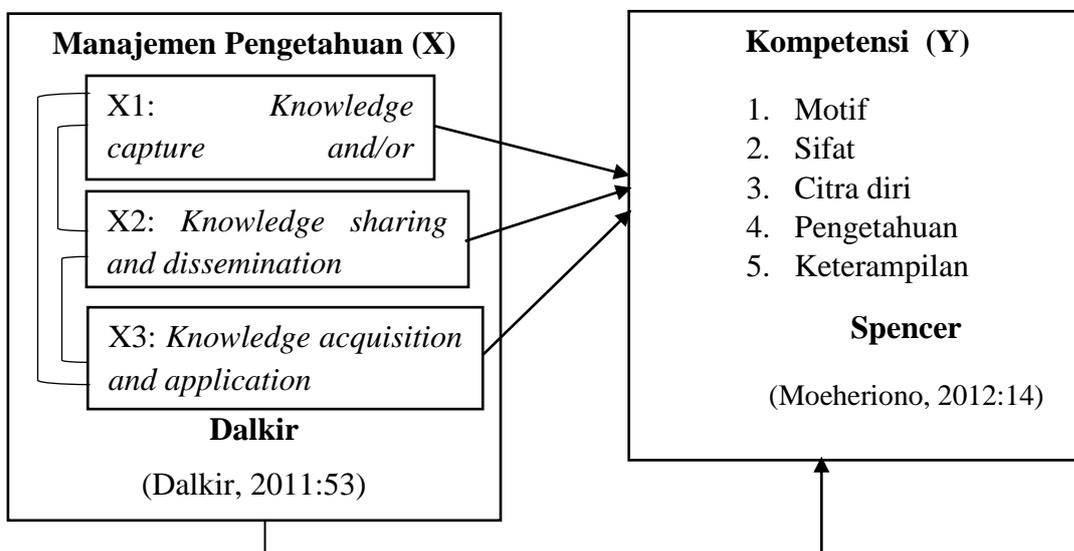
Kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dimensi *skill* dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator: keterampilan administratif, keterampilan manajerial, keterampilan teknis, dan keterampilan sosial.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan dimensi dari KM, yaitu: *knowledge capture and/or creation* (X1), *knowledge sharing and dissemination* (X2), dan *knowledge acquisition and application* (X3) sebagai variabel bebas guna mengukur pengaruh dari setiap dimensi terhadap kompetensi karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area

Pelayanan Jaringan Yogyakarta. Adapun kompetensi yang merupakan variabel terikat, terdiri dari beberapa komponen yaitu: motif,

sifat, citra diri, pengetahuan dan keterampilan.



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olah Pikir Peneliti

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2015:39).

Pada prinsipnya penelitian kuantitatif dilakukan untuk mendapatkan data atau fakta yang dapat digunakan agar mendapatkan kepastian dan kecermatan jawaban atas pertanyaan penelitian (Timotius, 2017:53). Menurut Upe dan Damsid dalam (Timotius, 2017:53) ciri-ciri dari penelitian kuantitatif

antara lain: (a) permasalahan yang diteliti spesifik; (b) penggunaan logika deduktif; (c) penggunaan statistik dan matematik; (d) pengujian reliabilitas dan validitas; (e) pencarian aksioma, postulat, proposisi, dan hukum yang berlaku universal.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015:80). Menurut Sugiarto (2017:134) populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti. Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu (Sugiarto, 2017:136). Teknik *Sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal tersebut

sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:85; Sujarweni, 2015:88). Terdapat dua alasan dilakukannya sensus: (1) suatu penelitian sensus akan layak dilakukan jika populasinya relatif sedikit, dan (2) suatu penelitian sensus hanya diperlukan jika unit elemen populasi sangat bervariasi/heterogen (Effendi & Tukiran, 2012; dalam Sudaryono, 2017:168). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta yang berjumlah 78 orang sebagai sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang general.

Teknik Analisis

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y (Riduwan & Sunarto, 2014:329-344). Adapun langkah-langkah dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.

Hipotesis : Dimensi *knowledge management* berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta. Struktur : $Y = \rho_{yx1} x_1 + \rho_{yx2} x_2 + \rho_y \varepsilon_1$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).

Hipotesis:

Ha: Dimensi *knowledge management* berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Ho: Dimensi *knowledge management* tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Kaidah pengujian signifikansi: Program SPSS

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
 2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.
4. Pengujian secara individual.

Hipotesis *Knowledge Capture and/or Creation*:

Ha: *Knowledge capture and/or creation* berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Ho: *Knowledge capture and/or creation* tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Hipotesis *Knowledge Sharing and Dissemination*:

Ha : *Knowledge sharing and dissemination* berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Ho: *Knowledge sharing and dissemination* tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Hipotesis *Knowledge Acquisition and Application*:

Ha: *Knowledge acquisition and application* berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Ho: *Knowledge acquisition and application* tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta.

Kaidah pengujian signifikansi: Program SPSS

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas

Sig ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Signifikansi	Keterangan
Dimensi Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi (secara simultan)	,382	,000 ^b	Signifikan
<i>Knowledge Capture and/or Creation</i> terhadap Kompetensi	,125	,321	Tidak Signifikan
<i>Knowledge Sharing and Dissemination</i> terhadap Kompetensi	,228	,018	Signifikan
<i>Knowledge Acquisition and Application</i> terhadap Kompetensi	,427	,001	Signifikan

1. Pengaruh Dimensi Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi (secara simultan)

Nilai probabilitas (sig) dari ketiga dimensi manajemen pengetahuan sebesar 0,000, yang berarti nilai sig $< 0,05$, maka keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya, ketiga variabel independen berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen. Besar pengaruh ketiga dimensi *knowledge management* secara simultan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta sebesar $0,382 = 38,2\%$. Sisanya sebesar $61,8\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil temuan pada penelitian ini, sama dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Aufar *et. al* (2016). Pada penelitian tersebut, Aufar *et. al* menemukan adanya pengaruh dari manajemen pengetahuan terhadap kompetensi manajerial para pengusaha industri kecil di Kabupaten Cirebon. Adanya pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kompetensi dapat dikarenakan pengetahuan adalah elemen dasar dari kompetensi manusia. Lenzion (2015) mengungkapkan

pengetahuan adalah elemen dasar dari kompetensi manusia (yang dibangun bersama dengan sikap dan keterampilan) dan elemen dasar dari modal manusia (*human capital*) di dalam organisasi.

2. Pengaruh *Knowledge Capture and/or Creation* terhadap Kompetensi

Nilai sig untuk variabel *knowledge capture and/or creation* sebesar 0,321 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig $0,321 > 0,05$. Maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi, *knowledge capture and/or creation* tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi.

3. Pengaruh *Knowledge Sharing and Dissemination* terhadap Kompetensi

Nilai sig untuk variabel *knowledge sharing and dissemination* sebesar 0,018 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig $0,018 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, *knowledge sharing and dissemination* berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi. Besarnya kontribusi variabel *knowledge sharing and dissemination* yang secara langsung mempengaruhi kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ

Yogyakarta adalah sebesar $0,228^2 = 0,052$ atau 5,2%.

Hasil temuan pada penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Naim dan Lenka (2017). Pada penelitian tersebut, Naim dan Lenka (2017) mengungkapkan berbagi pengetahuan baik berupa pengetahuan eksplisit maupun implisit, seperti: tugas-tugas rutin, contoh praktik terbaik, kesalahan di masa lalu, kisah sukses, dan dokumen faktual akan berkontribusi positif terhadap pengembangan kompetensi. *Knowledge sharing and dissemination* adalah proses mempublikasikan dan menyebarkan pelajaran yang didapat, dan membuat pelajaran tersebut tersedia untuk orang lain (Dalkir, 2011:55). Tersedianya pengetahuan-pengetahuan yang bermanfaat di dalam organisasi, dapat dijadikan sarana pembelajaran bagi setiap individu di dalam organisasi, yang nantinya akan menambah wawasan bagi individu di dalam organisasi.

4. Pengaruh *Knowledge Acquisition and Application* terhadap Kompetensi

Nilai sig untuk variabel *knowledge acquisition and application* sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, *knowledge acquisition and application* berkontribusi secara signifikan terhadap kompetensi. Besarnya kontribusi variabel *knowledge acquisition and application* yang secara langsung mempengaruhi kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta adalah sebesar $0,427^2 = 0,182$ atau 18,2%.

Knowledge acquisition and application adalah fase dimana pengetahuan digunakan kembali untuk mempromosikan efisiensi, dan cara yang lebih efektif dalam melakukan sesuatu. Hal tersebut ditujukan agar kesalahan yang pernah terjadi tidak terulang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi manajemen pengetahuan

yang terdiri dari *knowledge capture and/or creation, knowledge sharing and dissemination, dan knowledge acquisition and application* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta sebesar 38,2%. Berdasarkan pengaruh parsial dari setiap dimensi manajemen pengetahuan, *knowledge sharing and dissemination* dan *knowledge acquisition and application* adalah dua dimensi yang mempunyai pengaruh signifikan langsung terhadap kompetensi, masing-masing 5,2% dan 18,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aufar, E., Adman., & Suwanto. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil di Kabupaten Cirebon. *Manajerial*, Vol. 15, No. 1, hlm. 58-69.
- Dalkir, K., & Liebowitz, J. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*, Edisi Kedua. London: The MIT Press.
- Kurniawan, A. W. (2012). Strategi Pengelolaan Bisnis: Menciptakan Keunggulan Bersaing Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia.
- Lendzion, J. P. (2015). Human Resource Management in The System of Organizational Knowledge Management. *6th International Conference on Applied Human and Ergonomics (AHFE 2015) and The Affiliated Conferences, AHFE 2015*, hlm. 674-680.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*: Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Naim, M. F. & Lenka, U. (2017). Linking Knowledge Sharing, Competency Development, and Affective Commitment: Evidence from Indian Gen Y Employees. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 21, Issue. 4, hlm. 1-47.
- Omotayo, F. O. (2015). Knowledge Management as an Important Tool in Organisational Management of Literature. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1238, hlm. 1-23.

- Riduwan & Sunarto. (2014). Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis (cetakan ke-7). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryono. (2017). Metododologi Penelitian (cetakan ke-1). Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (cetakan ke-15). Bandung, Indonesia: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (cetakan pertama). Yogyakarta, Indonesia: PUSTAKABARUPRESS.
- Yassin, S. N., & Aigbogun, B. M. A. A. O. (2013). Globalization and Human Capital Development – A Futuristic Competency Model for Developing Countries. *Al Hijaz International Refereed Journal for Islamic & Arabic Studies*, 4, hlm. 196-217