

**PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE*
MANAGEMENT 2.0 DAN *DIGITAL COMPETENCE*
TERHADAP *KNOWLEDGE WORKER PRODUCTIVITY***
(Studi pada Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**ALIFAH DAMAYANTI
NIM. 155030201111092**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2019**

MOTTO

“Perhaps the delay in you attaining your wish lies in a benefit which Allah wants for you. So be patient. Do not hate. And be optimistic. For indeed, what awaits you is far greater than what you wished for, and there is no-one more generous than Allah”



TANDA PERSETUJUAN SKIRPSI

Judul : Pengaruh *Personal Knowledge Management* 2.0 dan *Digital Competence* Terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Studi pada Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur)

Disusun oleh : Alifah Damayanti

NIM : 1550302011111092

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : MSDM

Malang, 4 Juli 2019

Komisi Pembimbing,

Ketua

Anggota



Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012



Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 19870127 201504 1 004

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 15 Juli 2019
Jam : 12.00 – 13.00 WIB
Skripsi atas nama : Alifah Damayanti
Judul : Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* Terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Studi pada Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,

Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 19870127 201504 1 004

Anggota,

Mohammad Iqbal, S.Sos., M.IB., DBA
NIP. 197802102005011002

Anggota,

Hanifa Maulani Ramadhan, S.AB., M.AB
NIP. 2016079004072001

PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 27 Mei 2019



Alifah Damayanti
155030201111092

RINGKASAN

Alifah Damayanti, 2019, **Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* Terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Studi pada Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang)**, Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si.; Yudha Prakasa, S.AB., M.AB; 158 + xv

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh secara simultan antara *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y), serta pengaruh secara parsial antara *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu *explanatory research* (penelitian penjelasan). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *census sampling* (sampling jenuh). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan data sekunder yang berasal dari dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Data pada penelitian ini diolah menggunakan *SPSS 23 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,285 > 3,19$) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y). Hasil berikutnya diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,845 > 2,012$) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) dan diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,412 > 2,012$) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,453 yang menunjukkan proporsi pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) sebesar 45,3%, sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Personal Knowledge Management 2.0, Digital Competence, Knowledge Worker Productivity*

SUMMARY

Alifah Damayanti, 2019, *The Influence of Personal Knowledge Management 2.0 and Digital Competence on Knowledge Worker Productivity (Study on Employees of PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang)*, Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si.; Yudha Prakasa, S.AB., M.AB; 158 + xv

This research aims to know and explain whether there is a simultaneous influence between Personal Knowledge Management 2.0 (X_1) and Digital Competence (X_2) on Knowledge Worker Productivity (Y), and the partial influence between Personal Knowledge Management 2.0 (X_1) on Knowledge Worker Productivity (Y) and Digital Competence (X_2) on Knowledge Worker Productivity (Y).

This research is quantitative research and the research type is explanatory research. The number of samples in this study was 50 person of employees in PT Alpha Teknologi Indonesia Malang. The sampling technique used is census sampling. Sources of data in this study were obtained from the primary data by spreading questionnaires to the respondents and secondary data derived from the documentation. The measurement scale used in this research is Likert scale. This research using descriptive statistics analysis and multiple linier regression analysis with a classic assumption test. Data on this research is processed using SPSS 23 for Windows.

Based on the result of data analysis and hypothesis testing has been done show that $F_{count} > F_{table}$ ($21,285 > 3,19$) shows there is significant influence simultaneously between Personal Knowledge Management 2.0 (X_1) and Digital Competence (X_2) on Knowledge Worker Productivity (Y). The next result is known $t_{count} > t_{table}$ ($2,845 > 2,012$) indicate there is significant influence between Personal Knowledge Management 2.0 (X_1) on Knowledge Worker Productivity (Y) and also known $t_{count} > t_{table}$ ($3,412 > 2,012$) show there is significant influence between Digital Competence (X_2) on Knowledge Worker Productivity (Y). The value of determination coefficient (R^2) is 0,453 which show the proportion of influence Personal Knowledge Management 2.0 (X_1) and Digital Competence (X_2) on Knowledge Worker Productivity (Y) equal to 45,3%. While the remaining 54,7% influenced by other factors that are not discussed in this study.

Keywords : **Personal Knowledge Management 2.0, Digital Competence, Knowledge Worker Productivity**

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence Terhadap Knowledge Worker Productivity* (Studi pada PT. Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang)”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud dan berjalan dengan lancar tanpa adanya doa dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Dr. M. Al Musadieg, M.BA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kesempatan untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dukungan serta ilmu pengetahuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi hingga selesai.

5. Bapak Yudha Prakasa, S.AB., M.AB selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kesempatan untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dukungan serta ilmu pengetahuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
7. Bapak tercinta Nuzuliantoro dan Ibu tercinta Tri Damayanti yang senantiasa selalu memberikan dukungan secara materil maupun immateril, dan selalu memberikan dukungan serta doa bagi kelancaran peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi. Semoga sehat selalu.
8. Adik tersayang, Danna Akbar dan Bari Akbar yang telah memberikan semangat. *We can do it, brothers!*
9. Puspa Maslim selaku *Head of Human Capital* PT Alpha Teknologi Indonesia dan Emilia Sylvia selaku *Culture and Engagement* PT Alpha Teknologi Indonesia telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
10. PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang (Mba Dyna dan Caca) yang selalu membantu peneliti dalam menyebarkan kuesioner kepada karyawan.
11. Seluruh karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia yang telah membantu peneliti dengan mengisi kuesioner dan menyambut baik peneliti di lingkungan kerja.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi 2015 khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberi semangat dan motivasi. *We are future success people!*

13. Citha Nurul Afiah, Nina Viennitta, Anisha Rahma Anggraeni, Anissa Yuningtyas, Ivan Ramadhan Agung, Khoharuddin Wardianto, yang selalu memberikan motivasi dan canda tawa selama masa perkuliahan.
14. Irfando Andrianto Wibawa yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti. Semoga cepat mendapatkan gelar Sarjana Teknik dan kerja.
15. Nisa Ulula dan Marina yang selalu memberikan semangat dan canda tawa kepada peneliti.
16. *My beloved* AIESEC in Universitas Brawijaya (HR Team 1718, OCEANA, Amity, Viper, Wirasena, Narendra) yang telah memberikan pengalaman professional dan selalu mewarnai kehidupan peneliti di Kota Malang.
17. Papisito Daughter dan The Kamsy yang mewarnai kehidupan peneliti di Kota Malang.
18. Seluruh pihak yang tidak dapat disebut namanya satu per satu, peneliti ucapkan terimakasih atas dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Malang, 3 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISIONALITAS SKRIPSI	iii
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kontribusi Penelitian.....	11
E. Sistematika Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Empiris	14
1. Penelitian Terdahulu	14
B. Tinjauan Teoritis	23
1. <i>Personal Knowledge Management 2.0</i>	23
2. <i>Digital Competence</i>	34
3. <i>Knowledge Worker Productivity</i>	38
C. Hubungan Antar Variabel	43
1. Hubungan <i>Personal Knowledge Management 2.0</i> dengan <i>Knowledge Worker Productivity</i>	43
2. Hubungan <i>Digital Competence</i> dengan <i>Knowledge Worker Productivity</i>	44
3. Hubungan <i>Personal Knowledge Management 2.0</i> dan <i>Digital Competence</i> dengan <i>Knowledge Worker Productivity</i>	45
D. Model Konsep dan Hipotesis	46
1. Model Konsep.....	46
2. Hipotesis	46



BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian	50
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel	51
3. Teknik Sampling.....	51
D. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	52
1. Variabel.....	52
2. Definisi Operasional	52
3. Skala Pengukuran	58
E. Teknik Pengumpulan Data	59
1. Sumber Data	59
2. Metode Pengumpulan Data.....	60
F. Uji Validitas dan Realibilitas	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Realibilitas	62
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	63
G. Teknik Analisis Data	65
1. Analisis Statistik Deskriptif	65
2. Analisis Statistik Inferensial	66
3. Pengujian Hipotesis	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
A. Gambaran Umum Perusahaan	71
1. Sejarah Perusahaan	71
2. Visi dan Misi Perusahaan	72
3. Lokasi Perusahaan	73
4. Logo Perusahaan.....	73
5. Struktur Perusahaan	73
6. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	74
B. Gambaran Umum Responden.....	77
C. Analisis Data	80
1. Analisis Statistik Deskriptif	80
2. Analisis Statistik Inferensial	102
3. Uji Hipotesis	110
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
E. Keterbatasan Penelitian	121



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 123
 A. Kesimpulan..... 123
 B. Saran..... 124

DAFTAR PUSTAKA 128

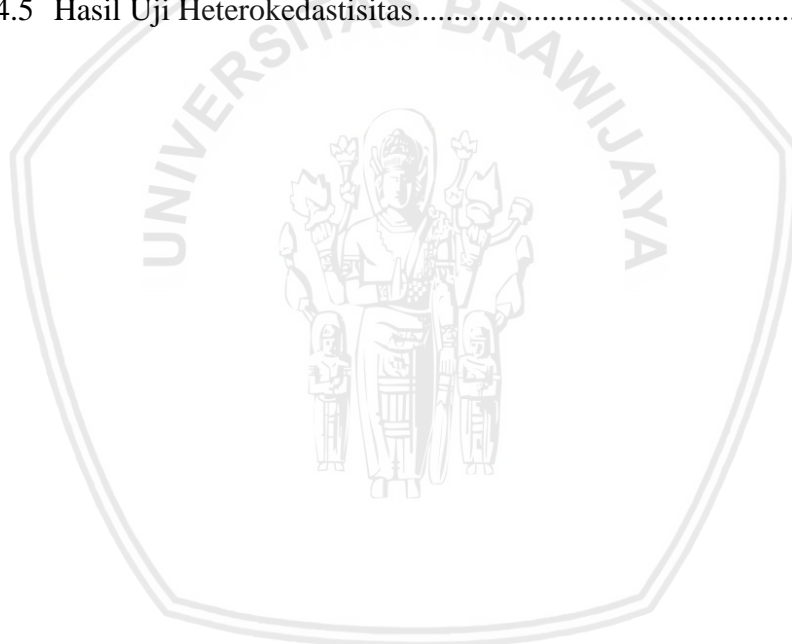


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item	56
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	59
Tabel 3.3 Hasil Uji Instrumen Validitas	63
Tabel 3.4 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas.....	65
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
Tabel 4.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
Tabel 4.5 Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden	81
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Personal Knowledge Management 2.0</i> ..	84
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Digital Competence</i>	92
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Knowledge Worker Productivity</i>	97
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	103
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	107
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	109
Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	111
Tabel 4.14 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Produktivitas PT. Alpha Teknologi Indonesia.....	8
Gambar 2.1	SECI Model Konversi <i>Knowledge</i>	33
Gambar 2.2	Model Konseptual Penelitian.....	46
Gambar 2.3	Model Hipotesis Penelitian.....	47
Gambar 4.1	Logo PT Alpha Teknologi Indonesia.....	73
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang.....	74
Gambar 4.3	Diagram Distribusi Aplikasi Web 2.0 yang digunakan setiap hari.....	82
Gambar 4.4	Diagram Distribusi Aplikasi Web 2.0 yang digunakan untuk berkomunikasi.....	83
Gambar 4.5	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	106



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 133
 Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian 139
 Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden 140
 Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas..... 148
 Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik 155
 Lampiran 6 Regresi Linier Berganda 156
 Lampiran 7 Uji Hipotesis 157



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada abad ke-21 ini, *knowledge worker* dan produktivitasnya menjadi salah satu aset berharga dari perusahaan (Drucker, 1999:1). Produktivitas pekerja mengalami peningkatan apabila seseorang dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) untuk mengelola pengetahuan sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan produktivitas pekerja.

Produktivitas dari *knowledge worker* atau yang dikenal sebagai *knowledge worker productivity* merupakan *output* pekerjaan dari *knowledge worker* yang dapat memengaruhi perusahaan. Semakin meningkatnya *knowledge worker productivity* maka semakin tinggi kesempatan perusahaan dapat memenangkan kompetisi di pasar. Konsep *knowledge worker productivity* pertama kali dikemukakan oleh Peter F. Drucker pada tahun 1999. Drucker mengatakan bahwa meningkatkan *knowledge worker productivity* merupakan kewajiban pertama agar negara dapat berkembang.

Berdasarkan pendapat Drucker (1999:1) dapat dijelaskan bahwa kontribusi penting terhadap kebutuhan manajemen pada abad ke-21 yaitu dengan cara meningkatkan *knowledge worker productivity*. *Knowledge*

worker productivity mengacu kepada efisiensi seorang *knowledge worker* untuk mengoptimalkan pekerjaan yang berbasis pengetahuan agar dapat menghasilkan *output* berupa intelektual yang berbasis pengetahuan (Drucker, 1999:84). Pendapat lain dikemukakan oleh Tom Davenport, seorang ahli terkemuka *knowledge worker*, menggarisbawahi mengapa produktivitas penting:

“If our companies are going to be more profitable, if our strategies are going to be successful, if our society is going to be more advance – it will be because knowledge workers did their work in a more productive and effective manner” (Davenport, 2009 dalam Brocke dan Rosemann, 2015:17).

Pemahaman dari Tom Davenport dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan menghasilkan laba atau keuntungan, berhasil mencapai strategi, dan masyarakat lebih maju, hal tersebut karena dukungan dari *knowledge worker* dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang produktif dan efektif. Oleh karena itu, diperlukan upaya dan peran perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dari *knowledge worker*. Upaya perusahaan dalam meningkatkan *knowledge worker productivity* pada era *knowledge-based economy* dan era digital tidak terlepas dari peran perusahaan dalam menerapkan *personal knowledge management* berbasis Web 2.0 dan meningkatkan *digital competence* dari *knowledge worker*.

Pengelolaan pengetahuan secara personal atau dengan kata lain *Personal Knowledge Management (PKM)* merupakan bagian dari *knowledge management* yang menekankan pada kepentingan individu dalam proses penyerapan pengetahuan (Razmerita *et al.*, 2009:1023).

Personal Knowledge Management (PKM) adalah proses menciptakan, berbagi, dan menyimpan pengetahuan yang diperoleh individu untuk meningkatkan kemampuan individu dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan, kompetensi, dan inovasi (Tohiye dan Garfield, 2017:3). Pada proses penciptaan, berbagi, dan menyimpan pengetahuan, para *knowledge worker* tentunya mencari informasi dari berbagai sumber. Salah satu sumber informasi yang digunakan *knowledge worker* pada abad ke-21 yaitu *World Wide Web*.

Generasi *World Wide Web* terus mengalami perkembangan yang didukung dengan pesatnya perkembangan era digital. Perkembangan *World Wide Web* dimulai dari Web 1.0 sebagai generasi web pertama, juga dikenal sebagai web berbasis informasi, pengguna hanya dapat membaca dan berbagi informasi melalui halaman web (Nath *et al.*, 2015:87). Kemudian, perkembangan berlanjut kepada Web 2.0 yang lebih dikenal sebagai *social web tools*.

Web 2.0 atau yang dikenal sebagai *social web tools* merupakan *platform* jaringan yang bersifat atraktif dimana pengguna dapat menulis, membaca, dan berkomunikasi satu sama lain (Nath *et al.*, 2015:87). Semakin berkembangnya *social web tools* memudahkan *knowledge worker* untuk mengakses serta menciptakan pengetahuan dan informasi sebagai upaya meningkatkan produktivitas dari *knowledge worker*. Penggabungan konsep *personal knowledge management* dengan *social web tools* disebut juga *personal knowledge management 2.0* yaitu proses yang dilakukan

oleh *knowledge worker* dalam pengelolaan, pembelajaran, dan penyerapan ilmu pengetahuan diakses melalui media elektronik yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas *knowledge worker* (Sondari, 2013:427). Perkembangan *personal knowledge management 2.0* tidak dapat terlepas dari kompetensi dalam menggunakan teknologi untuk menyerap pengetahuan. Oleh karena itu, diperlukan kompetensi serta kemampuan dari *knowledge worker* dalam menggunakan teknologi agar proses penyerapan pengetahuan berjalan baik.

Perkembangan teknologi yang pesat mendorong *knowledge worker* perlu memiliki kemampuan serta kompetensi dalam memanfaatkan *Information Communication Technology (ICT)*. Kemampuan dalam memanfaatkan *Information Communication Technology (ICT)* dapat berguna bagi *knowledge worker* untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. *Digital competency* menjadi salah satu kompetensi yang wajib dimiliki *knowledge worker* sebagai kunci memenangkan di era digital. Definisi *digital competence* dikemukakan oleh Ferrari:

“Digital competence is the set of knowledge, skills, attitudes, (thus including abilities, strategies, values and awareness) that are required when using Information Communication Technology (ICT) and digital media to perform tasks; solve problems; communicate; manage information; collaborate; create and share content; and build knowledge effectively, efficiently, appropriately, critically, creatively, autonomously, flexibly, ethically, reflectively for work, leisure, participation, learning, socialising, consuming, and empowerment” (Ferrari, 2012:3).

Pengertian *digital competence* yang dikemukakan oleh Ferrari (2012:3) merujuk kepada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang saat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta membangun pengetahuan sebagai upaya terciptanya efisiensi dan efektivitas. *Digital competence* mendukung *knowledge worker* untuk dapat berbagi pengetahuan, berkolaborasi, berkomunikasi, menciptakan pengetahuan (Ferrari, 2012:6). Oleh karena itu, *knowledge worker* didorong untuk mengembangkan dirinya dengan meningkatkan *digital competence*.

Kompetensi *knowledge worker* dalam menggunakan *Information Communication Technology (ICT)* untuk meningkatkan wawasan pengetahuan diperlukan pada era digital ini agar memiliki daya saing. Terlepas dari kebiasaan *knowledge worker* dalam menggunakan *Information Communication Technology (ICT)*, ternyata terdapat berbagai tantangan yang dihadapi *knowledge worker* dalam menyerap pengetahuan dan informasi melalui sumber informasi elektronik Web 2.0. Berbagai tantangan mulai muncul ketika *knowledge worker* dihadapkan pada penyerapan pengetahuan dan informasi melalui sumber informasi elektronik Web 2.0.

Tantangan yang dihadapi *knowledge worker* dalam penyerapan pengetahuan dan informasi dapat berdampak kepada terhambatnya efektivitas dan efisiensi pekerjaan dari *knowledge worker* (Farkas dan Török, 2011:67). Ketika efektivitas dan efisiensi pekerjaan *knowledge*

worker terhambat, maka produktivitas dari *knowledge worker* akan mengalami penurunan. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andipa (2016:4) dan Apriyanti (2016:1) memaparkan bahwa sebagian *knowledge worker* mengalami kesulitan dalam memilih informasi karena sumber yang tidak relevan, informasi yang disediakan terlalu banyak sehingga membuat *knowledge worker* bingung, serta minimnya *digital competency* yang dimiliki *knowledge worker*. *Information overload* dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja para *knowledge worker*, menyebabkan tingkat pemahaman menjadi berkurang, menurunkan tingkat konsentrasi, dan mengurangi inovasi (Spira dan Burke, 2009 dalam Apriyanti, 2016:1). Oleh karena itu, *information overload* adalah titik dimana tambahan informasi mengarah ke berkurangnya produktivitas *knowledge worker*.

Hambatan dalam memilih informasi dan minimnya *digital competency* terjadi pada perusahaan contohnya perusahaan *startup*. Pada kuartal kedua tahun 2017, jumlah perusahaan *startup* mengalami penurunan hingga 23% dibanding dengan tahun 2016 (Sumber: TechinAsia, 2018). Salah satu penyebab perusahaan *startup* gagal yaitu disebabkan oleh ketidaksiapan manajemen dalam mengelola sumber daya didalamnya (Salamzadeh dan Kesim, 2015:2). Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari manajemen pengetahuan di dalam sebuah perusahaan.

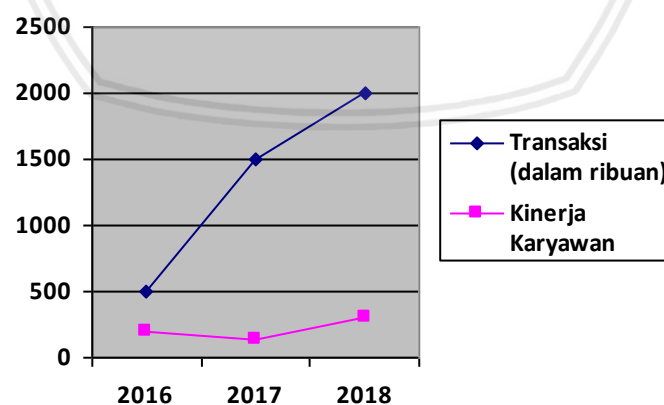
PT Alpha Teknologi Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan *knowledge management* dan menggunakan kompetensi digital

para pekerja. PT Alpha Teknologi Indonesia merupakan perusahaan *startup* yang bergerak dibidang bisnis *financial and technology* sebagai perusahaan atau *start-up* berbasis teknologi yang menyediakan *platform* berupa aplikasi untuk berjualan pulsa dan *Payment Point Online Bank* (PPOB) khusus bagi seluruh orang yang memiliki niat atau ingin memulai bisnis keagenan. Perusahaan ini didirikan oleh Jeffrey Joe dan Ananto Wibisono pada tahun 2015 yang berlokasi di tiga kota yaitu Jakarta, Jambi, Malang. Aktivitas bisnis yang dilakukan PT Alpha Teknologi Indonesia yaitu sebagai *platform* berbasis *website* dan aplikasi yaitu menyediakan jasa pembayaran tagihan rutin dan kebutuhan sehari-hari seperti pengisian pulsa, paket data, pulsa listrik PLN berupa token maupun tagihan, pembayaran BPJS Kesehatan, pembelian *voucher game*, dan lainnya.

PT Alpha Teknologi Indonesia selalu berupaya untuk memenangkan kompetisi dan menjadi unggul di pasar. Salah satu upaya perusahaan untuk memenangkan kompetisi dan menjadi unggul di pasar yaitu dengan cara mengelola manajemen perusahaan dan karyawan dengan baik. Tahun 2018, PT Alpha Teknologi Indonesia mendapatkan penghargaan dari XL Axiata sebagai “*Top Bill Payment Aggregator Platform*” dalam menyediakan jasa pembayaran online secara *Business To Business* (B2B). Penghargaan yang didapatkan tersebut menandakan bahwa posisi PT Alpha Teknologi Indonesia dapat dikatakan baik diantara pesaing yang bergerak dibidang *Bill Payment Aggregator* seperti FinPay, iPaymu, Veritrans. Penelitian ini dilakukan pada PT Alpha Teknologi Indonesia

Kantor Malang Jawa Timur. Pemilihan lokasi penelitian yang berada di Malang Jawa Timur didukung oleh karyawan dengan divisi *technology* sebagai pekerja berbasis pengetahuan.

PT Alpha Teknologi Indonesia sebagai perusahaan yang menggunakan *Information Communication Technology (ICT)* dalam aktivitas bisnisnya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *knowledge* dan kemampuan yang unggul dalam bidang digital. Perusahaan Alpha Teknologi Indonesia bergerak dibidang teknologi, tentunya memerlukan karyawan yang memiliki *digital competence*. Perusahaan yang bergerak dibidang bisnis *financial and technology* ini menganggap bahwa dengan mengelola pengetahuan yang dimiliki karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas PT Alpha Teknologi Indonesia dari tahun ke tahun kian meningkat yang ditandai oleh meningkatnya penjualan dipasar dan kinerja akan *knowledge worker*.



Gambar 1.1 Produktivitas PT. Alpha Teknologi Indonesia
(Sumber: Data primer, 2018)

Grafik produktivitas PT. Alpha Teknologi Indonesia diatas menunjukkan bahwa transaksi terus meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan pada grafik kinerja karyawan bersifat fluktuatif. Kinerja karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia mengalami penurunan pada tahun 2017 dikarenakan salah satu *leader* mengundurkan diri. Pada saat itu, sebagian karyawan tidak ada yang pengelolaan dalam hal kinerja dan dapat disimpulkan bahwa rendahnya kedewasaan karyawan dalam hal produktivitas yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Pengelolaan dalam hal kinerja salah satunya berupa kompetensi yang dimiliki karyawan dan kemampuan terhadap pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan agar memiliki produktivitas yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence*. *Personal knowledge management 2.0* yang diterapkan pada perusahaan ini dalam penggunaan aplikasi Web 2.0 antara lain *presentation sharing* dan *wikis*. Sedangkan, penerapan *digital competence* di perusahaan yang bergerak di bidang *finance and technology* ini yaitu kecakapan dalam mengoperasikan teknologi digital dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu upaya PT Alpha Teknologi Indonesia dalam meningkatkan produktivitasnya yaitu sesuai dengan tata nilai perusahaan “*strive to make others grow*” melalui pengembangan karyawan untuk terus belajar dan berkembang, mendorong agar terus berinovasi, tidak takut untuk melakukan kesalahan, dan menjadi

seseorang yang berpikir kreatif. Berdasarkan pemaparan dan penjelasan permasalahan yang ada pada latar belakang ini, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “**Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* terhadap *Knowledge Worker Productivity*” (Studi Pada PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum *Personal Knowledge Management 2.0*, *Digital Competence* dan *Knowledge Worker Productivity* pada PT Alpha Teknologi Indonesia?
2. Apakah *Personal Knowledge Management 2.0* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity* PT Alpha Teknologi Indonesia?
3. Apakah *Digital Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity* PT Alpha Teknologi Indonesia?
4. Apakah *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* berpengaruh secara simultan terhadap *Knowledge Worker Productivity* PT Alpha Teknologi Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang diajukan adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum *Personal Knowledge Management 2.0*, *Digital Competence* dan *Knowledge Worker Productivity* pada PT Alpha Teknologi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* terhadap *Knowledge Worker Productivity* PT Alpha Teknologi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Digital Competence* terhadap *Knowledge Worker Productivity* PT Alpha Teknologi Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* terhadap *Knowledge Worker Productivity* PT Alpha Teknologi Indonesia.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian tentang pengaruh *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* terhadap *knowledge worker productivity* diharapkan dapat memberikan kontribusi antara lain:

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan sebagai referensi ilmiah bagi kalangan akademik yang berkaitan dengan pembahasan pengelolaan pengetahuan di tingkat karyawan, kompetensi yang berkaitan dengan

pemanfaatan penggunaan alat digital, dan standar penilaian produktivitas karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bagaimana variabel *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* mempengaruhi standar penilaian produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan khususnya dalam bidang pengelolaan pengetahuan di tingkat karyawan, kompetensi yang berkaitan dengan pemanfaatan penggunaan alat digital, dan standar penilaian produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini berguna untuk menguraikan secara garis besar pembahasan dari masing-masing bab agar dapat diketahui dan dipahami. Oleh karena itu, sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang terjadi, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tinjauan empiris berupa penelitian terdahulu yang berasal dari referensi ilmiah maupun jurnal. Selain itu, penulis menguraikan tinjauan teoritis yang terdiri dari teori-teori yang berkaitan dengan *personal knowledge management 2.0*, *digital competence*, *knowledge worker productivity*, model konsep, model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini tentang penyajian data yang menggambarkan tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta berbagai saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu referensi ilmiah yang dapat memberikan gambaran mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

a. Ismail dan Ahmad (2012)

Shahrinaz Ismail dan Mohd Sharifuddin Ahmad melakukan penelitian dengan judul “*Effective Personal Knowledge Management: A Proposed Online Framework*” pada *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kerangka *personal knowledge management* secara efektif dan berbasis Web 2.0. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis studi dari beberapa kasus untuk mengidentifikasi hubungan antar proses dari *personal knowledge management* untuk mencapai efektivitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal knowledge management* berbasis *online* dapat berjalan efektif jika *knowledge*

worker memiliki BDI (*belief, desire, and intention*) dalam validasi informasi yang terdapat pada Web. Secara teknis, *software* dapat menjadi media dalam menyelesaikan tugas *personal knowledge management* tetapi sulit untuk diartikulasi karena terdapat perbedaan persepsi.

b. Sondari (2013)

Mery Citra Sondari melakukan penelitian dengan judul “*Personal Knowledge Management 2.0*” pada *International Journal of Social Science and Humanity*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan kerangka proses *personal knowledge management* didalam konteks Web 2.0. Metodologi penelitian ini menggunakan sifat deduktif secara teoritis. Penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan 4 (empat) teori mengenai proses *personal knowledge management* yang dikemukakan oleh Nonaka dan Takeuchi (1995), Dorser (2000) dalam Agnihotri dan Troutt (2009), Ismail dan Ahmad (2012), dan Dalkir (2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses *personal knowledge management* dalam konteks Web 2.0 terdiri dari 5 (lima) tahapan yaitu *connect; share; retrieve, assess* dan *organize; analyze, understand, contextualize; update* dan *collaborating*. Kerangka proses tersebut diadopsi dari Nonaka dan Takeuchi (1995) yang membahas tentang proses penyerapan *knowledge management* yang disebut SECI model (*Socialization, Externalization, Combination,*

Internalization, dan *Re-Socialization*). Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk memahami lebih lanjut tentang proses *personal knowledge management* 2.0 harus mengaplikasikan kerangka yang dimiliki oleh Web 2.0 seperti *social network* terhadap *personal knowledge*.

c. Chrisnasari (2016)

Jessica Chrisnasari melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Wilayah Malang)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel insentif material dan non material dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Total sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden pada karyawan AJB Bumiputera Kantor Wilayah Malang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel insentif karyawan dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial *square* sebesar 0,601 atau 60,1% dari variabel insentif material dan non material dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja.

d. Andipa (2016)

Merza Zuhdi Andipa melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Digital Competence* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PD Adisari Grup)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *knowledge sharing*, *digital competence* karyawan, dan kinerja karyawan pada PD Adisari Group, serta menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *digital competence* terhadap kinerja karyawan pada PD Adisari Group. Metode yang digunakan oleh penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sesuai dengan total sampel 60 responden karyawan PD Adisari Group. Skala pengukuran yang digunakan adalah *semantic differential*. Uji statistik yang digunakan oleh penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan dari variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-statistic* sebesar 7.255 (>1.96) serta nilai *original sample* yang positif sebesar 0.580. Selain itu, variabel *digital competence* terhadap kinerja karyawan dengan nilai *T-statistic* sebesar 4.575 (>1.96) serta nilai *original sample* yang positif sebesar 0.366. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa

variabel *knowledge sharing* dan *digital competence* berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan secara simultan menggunakan Koefisien Determinasi (R^2) dengan hasil uji hipotesis simultan R^2 sebesar 0.970.

e. Nisa (2016)

Ridha Choirun Nisa melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya)”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui deskripsi penerapan manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara variabel secara bersama-sama maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner dan dokumentasi. Total sampel pada penelitian ini berjumlah 63 responden karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya. Analisis data menggunakan analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,249 atau 24,9% dari variabel manajemen talenta dan manajemen. Hasil uji *t* diketahui bahwa manajemen talenta berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,286, serta hasil uji t dari manajemen pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,276. Kedua variabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa ada hambatan-hambatan dalam penerapannya.

f. Falah (2017)

Ahmad Sahas Nur Falah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia, Persero Tbk)”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran *knowledge management*, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja perusahaan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Total sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 responden karyawan PT

Semen Indonesia Persero Tbk. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis *path*.

Berdasarkan hasil analisis *path* yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 8,669, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai t sebesar 5,594, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan nilai thitung sebesar 4,12. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,7709 yang berarti hubungan struktural dari variabel yang diteliti adalah sebesar 77,09% sedangkan sisanya sebesar 22,91% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Berdasarkan keenam penelitian diatas, maka terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ini meliputi penggunaan pendekatan kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu, terdapat beberapa variabel yang sama dan dibahas yaitu mengenai *digital competence*, manajemen pengetahuan atau *knowledge management*, dan produktivitas karyawan. Sedangkan, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel penelitian yaitu dalam penelitian ini akan digunakan variabel *personal knowledge management 2.0*.

Tabel 2.1. Kajian Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Effective Personal Knowledge Management: A Proposed Online Framework</i>	Ahmad dan Ismail, 2012	<i>Personal Knowledge Management, Knowledge Organisation, Organisational Knowledge Management, Software Agent Technology</i>	<i>Explanatory research</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerangka <i>personal knowledge management 2.0</i> terdiri dari <i>connect, get/retrieve, understand/analyse knowledge, share knowledge</i>
2.	<i>Personal Knowledge Management 2.0</i>	Sondari, 2013	<i>Personal Knowledge Management, Knowledge Management, Web 2.0</i>	<i>Explanatory research</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses <i>personal knowledge management 2.0</i> terdiri dari <i>connect; share; retrieve, asses dan organize; analyze, understand, contextualize; update, collaborating</i>
3.	Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial	Chrisnasari, 2016	Insentif, Jaminan Sosial,	Pendekatan kuantitatif dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Peneliti	Variabel Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Produktivitas Kerja		Produktivitas Kerja	menggunakan analisis data <i>explanatory research</i> dengan analisis regresi linier berganda	pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel insentif dan variabel jaminan sosial terhadap produktivitas kerja.
4.	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Digital Competence</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Andipa, 2016	<i>Knowledge Sharing</i> , <i>Digital Competence</i> , Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis data <i>explanatory research</i> dengan analisis path	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>knowledge sharing</i> dan variabel <i>digital competence</i> terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero))	Nisa, 2016	Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis data <i>explanatory research</i> dengan analisis linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Peneliti	Variabel Penelitian	Metodelogi Penelitian	Hasil Penelitian
	Distribusi Jawa Timur Surabaya)				Karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial.
6.	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada karyawan PT Semen Indonesia, Persero Tbk)	Falah, 2017	<i>Knowledge Management</i> , Kinerja Karyawan, Kinerja Perusahaan	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis data <i>explanatory research</i> dengan analisis statistik deskriptif dan analisis <i>path</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara <i>knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan

Sumber: Kajian Empiris (2019)

B. Tinjauan Teoritis

1. Personal Knowledge Management 2.0

a. Pengertian Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan konsep yang diperoleh seseorang dari pengalaman maupun pendidikan formal untuk dapat memahami seluruh

aspek di kehidupannya. Menurut Biggam (2001:3), “*Knowledge gained through experience, particularly practical knowledge, ought to count as knowledge, although it also ought to be recognised that it is a different type of knowledge from factual knowledge*” atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman, khususnya pengetahuan praktis, dianggap sebagai pengetahuan, meskipun juga harus diakui bahwa itu adalah jenis pengetahuan yang berbeda dari pengetahuan faktual. Definisi pengetahuan dikembangkan terus-menerus oleh para ahli. Menurut Probst *et al.* (2000) dikutip oleh Nawawi (2012:19), pengetahuan adalah keseluruhan kognisi dan keterampilan yang digunakan oleh manusia untuk memecahkan masalah.

Drucker (1988) dikutip oleh Tobing (2007:16) mendefinisikan bahwa pengetahuan merupakan informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Sedangkan, Bolisani dan Bratianu (2018:8) berpendapat bahwa pengetahuan adalah keyakinan sejati yang dibenarkan untuk menemukan kebenaran atau membenarkan keyakinan yang benar. Dari berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan sebuah konsep yang berisi informasi yang diperoleh seseorang dari pendidikan informal maupun

formal sebagai cara berpikir seseorang dalam menginterpretasikan sesuatu.

b. Pengertian *Knowledge Management*

Pada masa 1980-an manajemen pengetahuan atau dengan kata lain *knowledge management* menjadi hal yang penting di kalangan akademisi dan praktisi manajemen (Nawawi, 2012:1). Perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dan berkembang di pasar, tentunya dengan cara memiliki daya saing. *Knowledge management* menjadi salah satu hal yang disorot oleh perusahaan agar memiliki keunggulan bersaing.

Konsep dan definisi *knowledge management* dikembangkan oleh para ahli. Menurut Hendrik (2003) dalam Prabowo (2010:411), *knowledge management* adalah merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah digabung dengan berbagai bentuk pemikiran dan analisis dari macam-macam sumber yang kompeten. Sedangkan menurut Prabowo (2010:411), secara konseptual *knowledge management* merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, diperlukan upaya penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Grey (1996) dalam Dalkir (2005:5) mendefinisikan *knowledge management* adalah pendekatan

kolaboratif dan terintegrasi untuk menciptakan, menangkap, mengorganisir, mengakses dan menggunakan aset intelektual perusahaan. Beberapa pengertian pada literatur diatas memiliki persamaan, yaitu menekankan bahwa *knowledge management* memiliki proses dalam mengorganisir dan mengelola pengetahuan sebagai aset perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan pengertian *knowledge management* pada penelitian ini yaitu cara yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengolah dan mengelola aset pengetahuan para karyawan agar tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat tercapai.

c. Pengertian *Personal Knowledge Management*

Pada era globalisasi ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk secara bersamaan meningkatkan produktivitas perusahaan maupun individu. Produktivitas perusahaan tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengelolaan pengetahuan individu yang baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola pengetahuan individu untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Personal Knowledge Management (PKM) merupakan proses menciptakan, berbagi, dan menyimpan pengetahuan yang diperoleh individu untuk meningkatkan kemampuan individu dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan, kompetensi, dan inovasi (Tohiye dan Garfield, 2017:3). Berbeda dengan pendapat Nordin *et al.* (2009) dalam

Pauleen dan Gorman (2010:9) yang mendefinisikan bahwa, “*Personal knowledge management is a concept that has grown out of a combination of fields as diverse as knowledge management, personal information management, cognitive psychology, philosophy, management science, and communications as well as others*” atau dengan kata lain *personal knowledge management* adalah sebuah konsep yang telah berkembang yang menggabungkan bidang yang beragam seperti *knowledge management*, manajemen informasi pribadi, psikologi kognitif, filsafat, ilmu manajemen, dan komunikasi serta yang lain. Menurut Cheung *et al.* (2006:2), *personal knowledge management* berfokus pada pemahaman bagaimana suatu *knowledge worker* berkontribusi pada kinerja pekerja itu sendiri.

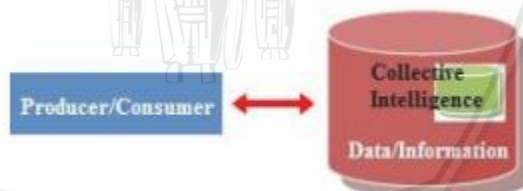
Berdasarkan berbagai literatur yang membahas definisi dan konsep *personal knowledge management*, maka penelitian ini menyatakan bahwa *personal knowledge management* adalah cara individu sebagai pekerja berbasis pengetahuan untuk mempelajari, mengolah, menyerap informasi yang berbentuk pengetahuan agar sumber pengetahuan yang dimiliki individu dapat digunakan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

d. Web 2.0 atau Social Web Tools

Konsep Web 2.0 atau *Social Web* pertama kali dikemukakan pada tahun 2004 oleh O'Reilly dan MediaLive Internasional. Perkembangan *World Wide Web* yang semula Web 1.0 berkembang menjadi Web 2.0.

Web 1.0 merupakan generasi web pertama, juga dikenal sebagai web berbasis informasi, pengguna hanya dapat membaca dan berbagi informasi melalui halaman web (Nath *et al.*, 2015:87).

Web 2.0 merupakan adalah *platform* jaringan yang bersifat atraktif dimana pengguna dapat menulis, membaca, dan berkomunikasi satu sama lain (Nath *et al.*, 2015:87). Melalui Web 2.0, *knowledge worker* dapat melakukan komunikasi secara formal maupun informal dan berkolaborasi dengan *knowledge worker* lainnya yang berada dalam satu organisasi maupun diluar organisasi untuk bertukar pengetahuan menggunakan jejaring sosial (Razmerita *et al.*, 2009:1028). Oleh karena itu, pengaplikasian Web 2.0 pada dunia kerja dapat mempermudah *knowledge worker* untuk menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 2.1 Web 2.0 sebagai *platform* yang berbasis komunikasi dua arah
Sumber: Nath *et al.* (2015:87)

Web 2.0 sebagai generasi layanan jaringan berikutnya berevolusi dan mentransfer jaringan ke *platform* dengan mendukung ide baru untuk bertukar serta berbagi konten melalui aplikasi seperti *wikis*, *blog web*, *widget*, dan *mashup* (Nath *et al.*, 2015:87). Menurut Razmerita *et al.*, (2009:1028) Web 2.0 memiliki tiga aplikasi dasar, yaitu:

1) *Blogs*

Blogs merupakan catatan elektronik dimana penggunanya dapat menulis berbagai macam tulisan mulai dari catatan pribadi, opini, serta artikel. Di dalam *blogs*, pengguna dapat bebas menulis, membagikan, menggagaskan, dan mempublikasikan berbagai informasi yang kemudian dapat berguna bagi pengguna lainnya. Nardi *et al.* (2004) dalam Razmerita *et al.* (2009:1028) mengidentifikasi lima alasan mengapa *blogs* digunakan:

- a) Untuk memberikan informasi kepada orang lain tentang keberadaan dan kegiatan mereka.
- b) Untuk mengemukakan pendapat yang mempengaruhi orang lain.
- c) Untuk mencari pendapat dan tanggapan dari orang lain.
- d) Untuk dapat terus berpikir atau dengan istilah “*think by writing*”
- e) Untuk melepaskan ketegangan emosi.

Herring *et al.* (2004) dikutip dari Razmerita *et al.* (2009:1028) yang mendefinisikan terdapat tiga jenis *blogs* yaitu jurnal pribadi, “*filter*” (karena pengguna memilih dan memberikan komentar tentang informasi dari situs web lain), dan ilmu pengetahuan. Para pengguna *blog* atau yang disebut dengan istilah *bloggers* tertarik untuk membaca informasi baru, mempublikasikan ilmu pengetahuan, dan berkomunikasi dengan pengguna *blog* lainnya. Penggunaan

blogs baru-baru ini dikaitkan dengan bentuk *knowledge management* (Razmerita *et al.*, 2009:1028).

2) Wikis

Wikis dikembangkan pada tahun 1994 oleh Ward Cunningham. Penggunaan nama *Wikis* berasal dari Bahasa Hawaii yaitu “*wiki-wiki*” yang berarti cepat (Razmerita *et al.*, 2009:1029). Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa *Wikis* merupakan cara mudah untuk mengedit *website*. Konten yang dipublikasikan oleh *Wikis* adalah kumpulan dari berbagai situs *website*. Oleh karena itu, *Wikis* didasarkan pada konsep *hypertext* yaitu teks yang berhubungan dengan dokumen lain atau informasi lain dan dapat dibaca serta diubah oleh penggunanya.

3) Social Networking

Berdasarkan penelitian berjudul “*Essential Insight Into Internet, Social Media, Mobile, and E-commerce Use Around the World*” pada Januari 2018 yang dilakukan oleh We Are Social dan bekerjasama dengan Hootsuit, menyebutkan bahwa ada 130 juta orang Indonesia yang terbilang aktif di *social networking*. Pengguna *social networking* pada umumnya menggunakan media sosial untuk mengekspresikan perasaan, mempublikasikan ilmu pengetahuan serta pengalaman pribadi. Terlepas dari dimensi

sosial, *social networking* juga merupakan faktor pendukung informal untuk mendapatkan pengetahuan dan belajar. Breslin (2008) dalam (Razmerita *et al.*, 2009:1028) memperkirakan ada 75% hingga 80% proses pembelajaran dilakukan secara informal, dan 40% hingga 50% karyawan mengakses informasi dan pengetahuan melalui media sosial.

e. *Personal Knowledge Management 2.0*

Definisi *personal knowledge management 2.0* merupakan gabungan konsep antara *knowledge management*, *personal knowledge management* dan Web 2.0 Sondari (2013:428). Menurut Razmerita *et al.* (2009:1023), *personal knowledge management* merupakan bagian dari *knowledge management* yang menekankan pada kepentingan individu dalam proses penyerapan pengetahuan. Berdasarkan konsep dan definisi dari berbagai literatur mengenai *knowledge management*, *personal knowledge management* dan Web 2.0, dapat disimpulkan bahwa pengertian *personal knowledge management 2.0* merupakan proses pengelolaan, pembelajaran, dan penyerapan ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh *knowledge worker* yang diakses melalui Web 2.0 dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas *knowledge worker*.

f. *Proses Personal Knowledge Management 2.0*

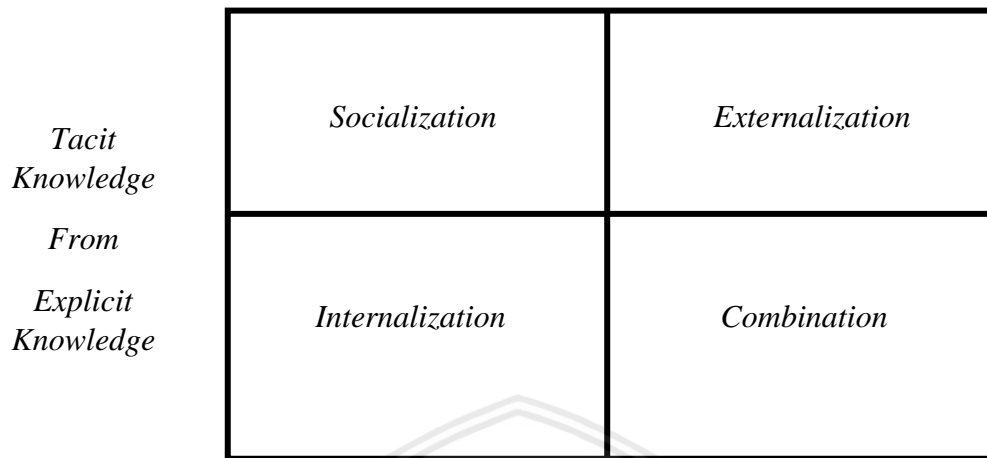
Pada konsep *knowledge management*, Polanyi dalam Tobing (2007:21) menjelaskan bahwa *knowledge* terdiri dari dua jenis yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* terdiri dari

dua kata yaitu *tacit* yang berarti terbatinkan, intuisi, kepercayaan, nilai dan *knowledge* yang berarti pengetahuan. *Explicit knowledge* juga terdiri dari dua kata yaitu *explicit* yang berarti termodifikasi dalam dokumen dan *knowledge* yang berarti pengetahuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang berasal dari batin, intuisi, kepercayaan dan nilai manusia yang sulit untuk ditransfer kepada orang lain. Sedangkan, *explicit knowledge* merupakan pengetahuan yang sudah termodifikasi ke dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga pengetahuan tersebut mudah untuk dibagikan kepada orang lain.

Dalam konteks manajemen, proses *knowledge management* merupakan serangkaian tindakan yang saling mendukung satu sama lain yang bersifat terus-menerus yang selalu ada keterkaitannya (Nawawi, 2012:6). Kedua jenis *knowledge* tersebut menurut Nonaka dan Takeuchi (2004) dalam Nawawi (2012:6) dapat disebarkan melalui empat model konversi *knowledge* yang disebut *SECI Process* (S: , E: *Externalization*, C: *Combination* dan I: *Internalization*). Empat model konversi *knowledge* diilustrasikan pada Gambar 2.1:

- 1) Melalui *tacit knowledge* ke *tacit knowledge* merupakan proses sosialisasi (*socialization*).
- 2) Melalui *tacit knowledge* ke *explicit knowledge* merupakan proses eksternalisasi (*externalization*).
- 3) Melalui *explicit knowledge* ke *explicit knowledge* merupakan proses kombinasi (*combination*).
- 4) Melalui *explicit knowledge* ke *tacit knowledge* merupakan proses internalisasi (*internalization*).

Tacit Knowledge To Explicit Knowledge



Gambar 2.1 SECI Model Konversi Knowledge

Sumber: Nonaka dan Takeuchi (1995) dalam Dalkir (2005:53)

Model SECI dari Nonaka dan Takeuchi digunakan sebagai pedoman dasar kerangka pengembangan proses *personal knowledge management 2.0*. Hal tersebut dikarenakan model SECI mencakup proses individu dalam penyerapan pengetahuan. Berdasarkan SECI Model sebagai proses konversi *knowledge*, maka Sondari (2013:428) berpendapat bahwa proses *personal knowledge management 2.0* terdiri dari (1) *connect*, (2) *share*, (3) *retrieve, assess* dan *organize*, (4) *analyze, understand, contextualize*, (5) *update, collaborating*.

g. Indikator *Personal Knowledge Management 2.0*

Indikator dalam *personal knowledge management 2.0* menggunakan teori dari Mery Citra Sondari. Sondari (2013:428) membagi proses *personal knowledge management 2.0* menjadi 5, yaitu:

- 1) *Connect (Socialization)*

- a) Mengundang kontak (*invite contact*) *knowledge worker* melalui Web 2.0.
 - b) Mengobrol (*chatting*) dengan *knowledge worker* melalui Web 2.0.
 - c) Mengidentifikasi status yang dibagikan oleh *knowledge worker* melalui Web 2.0.
- 2) *Share (Externalization)*
- a) Berbagi (*share*) dan bertukar pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sesama *knowledge worker*.
 - b) Berkomunikasi dengan *knowledge worker* lainnya.
 - c) Membagikan pengetahuan melalui tulisan seperti jurnal blog, atau media lainnya.
- 3) *Retrieve, Assess dan Organize (Combination)*
- a) Mengakses (*retrieve*) sumber pengetahuan melalui Web 2.0.
 - b) Mengevaluasi (*assess*) sumber pengetahuan melalui Web 2.0.
 - c) Mengorganisir (*organize*) sumber pengetahuan melalui Web 2.0.
- 4) *Analyze, Understand dan Contextualize (Internalization)*
- a) Menganalisis (*analyze*) pengetahuan yang didapatkan melalui Web 2.0.
 - b) Memahami (*understand*) pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri.
 - c) Menginternalisasi (*contextualize*) pengetahuan ke dalam pemahaman sendiri
- 5) *Update dan Collaborating (Re-Socialization)*
- a) Memperbarui (*update*) pengetahuan yang dimiliki melalui Web 2.0.
 - b) Mengolaborasi (*collaborating*) pengetahuan yang dimiliki dengan *knowledge worker* lainnya melalui Web 2.0.
 - c) Memperbarui pengetahuan dan berkolaborasi dengan cara menambah kontak, mengobrol, dan berdiskusi sesama rekan kerja melalui Web 2.0.

2. Digital Competence

a. Pengertian Kompetensi (*Competency*)

Pengertian dan arti kompetensi oleh Spencer (1993) dalam Moehariono (2014:5) dapat didefinisikan 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 (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Pendapat lain disampaikan oleh McClelland dalam Moehariono (2014:6) yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses dan tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, terdapat beberapa persamaan yaitu kompetensi mencakup efektivitas seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, pengertian kompetensi dalam penelitian ini merupakan kemampuan dasar yang dimiliki *knowledge worker* dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari agar dapat meningkatkan produktivitas dari *knowledge worker* itu sendiri.

b. Pengertian *Digital Literacy*

Tornero (2004:31) dalam Calvani *et al.* (2008:185) mengatakan bahwa *digital literacy* merupakan kemampuan dalam aspek teknis, kompetensi intelektual dan juga kompetensi yang berkaitan dengan tanggung jawab kewarganegaraan yang memungkinkan individu untuk mengembangkan diri sebagai masyarakat yang membutuhkan

informasi. Menurut Payton dan Hague (2010:5), “*Digital literacy* merupakan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang diperlukan dalam menggunakan teknologi dan media untuk menciptakan dan berbagi makna”. *Digital literacy* juga mengacu kepada pengetahuan tentang bagaimana teknologi komunikasi tertentu memengaruhi makna individu menyampaikan dan kemampuan individu untuk menganalisis dan mengevaluasi pengetahuan yang tersedia di web (Payton dan Hague, 2010:5).

c. Pengertian *Digital Competence*

Digital competence menjadi salah satu tolok ukur penilaian individu agar dapat memiliki keunggulan bersaing dalam pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat para ahli yang mengatakan bahwa perkembangan dunia *digital* mendorong individu untuk meningkatkan *digital competence*. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada era *digital* ini harus memiliki kompetensi yang berbasis digital.

Pengertian *digital competence* dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Ferrari (2012:3), “Kompetensi digital merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap (termasuk kemampuan, strategi, nilai dan kesadaran) yang diperlukan saat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dan media digital untuk menyelesaikan pekerjaan, menyelesaikan masalah, menyampaikan dan mengelola informasi, berkolaborasi, membuat dan membagikan

konten, dan membangun pengetahuan secara efektif, efisien, tepat, kritis, kreatif, mandiri, fleksibel, etis, reflektif untuk bekerja, sarana pembelajaran, serta bersosialisasi.” Pendapat lain dikemukakan oleh Larraz (2013) dalam Gallardo-Echenique *et al.* (2015:11), *digital competence* merupakan kapasitas seseorang untuk memobilisasi berbagai literasi agar dapat mengelola informasi, mengomunikasikan pengetahuan, dan memecahkan permasalahan.

Menurut Gallardo Echenique *et al.* (2015:12) mengatakan bahwa “*Digital competence* merupakan kemampuan seseorang untuk mengoperasikan teknologi *digital* untuk menyelesaikan pekerjaan, hiburan, maupun pendidikan”. Definisi *digital competence* dari berbagai ahli terdapat beberapa persamaan didalamnya, dimana *digital competence* mencakup kemampuan seseorang untuk memiliki kompetensi dalam basis digital agar mempermudah pekerjaan. Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka penelitian ini menyatakan bahwa *digital competence* merupakan kemampuan *knowledge worker* dalam mengoperasikan teknologi informasi komunikasi secara *digital* untuk mendapatkan pengetahuan, berkolaborasi dengan individu lain, memecahkan masalah, berpikir secara kritis, dan kreatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan sebagai upaya meningkatkan produktivitas.

d. Indikator *Digital Competence*

Cartelli (2010:565) mengemukakan bahwa *digital competence* terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu (1) Kognitif, (2) Afektif, (3) Relasi Sosial, dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kognitif
 - a) Memahami dan mampu mengoperasikan teknologi.
 - b) Memiliki kemampuan verbal-linguistik berupa makna dan susunan kata di dalam informasi melalui media digital.
 - c) Mampu berpikir secara rasional, kritis, dan logis dalam menggunakan media digital.
- 2) Afektif
 - a) Menerima fenomena perkembangan teknologi.
 - b) Menanggapi fenomena perkembangan teknologi.
 - c) Mengevaluasi fenomena perkembangan teknologi.
 - d) Menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi.
- 3) Relasi Sosial
 - a) Kemampuan introspeksi dan refleksi diri
 - b) Kemampuan berinteraksi secara sosial dengan orang lain melalui media digital
 - c) Kemampuan bekerja secara kelompok

3. *Knowledge Worker Productivity*

a. Pengertian *Knowledge Worker*

Pekerja berbasis pengetahuan disebut dengan istilah *knowledge worker*. *Knowledge worker* di dalam dunia pekerjaan dinilai mampu meningkatkan daya saing perusahaan dan memiliki keunggulan bersaing. Perusahaan yang memiliki *knowledge worker* didalamnya menganggap *knowledge worker* sebagai aset penting untuk meningkatkan produktivitas.

Produktivitas didorong karena seorang *knowledge worker* memiliki seperangkat pengetahuan yang mendukung menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara kreatif dan inovatif. Menurut Bergeron (2003) dalam Nawawi (2012:129), secara khusus *knowledge worker* di perusahaan Amerika adalah mereka yang bekerja di bidang pemasaran, properti, intelektual, perekayasaan, pemrograman, dan berbagai pekerjaan lainnya yang lebih mempergunakan unsur pikiran daripada fisik, misalnya mereka yang bekerja pada bidang pemasaran yang menghasilkan berkas media dianggap sebagai *knowledge worker*. Oleh karena itu, penting untuk dapat memahami konsep dan definisi dari *knowledge worker* itu sendiri.

Perkembangan konsep dan definisi mengenai *knowledge worker* terus berkembang yang didukung oleh pendapat dari berbagai ahli. Peter Drucker (1954) sebagai orang pertama yang mengenalkan konsep *knowledge worker*. Menurut Drucker (1954) dalam Mládková (2004:249), *knowledge worker* merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan bekerja secara intelektual.

Tobing (2007:81) menyatakan bahwa *knowledge worker* merupakan inti dan penggerak utama suatu organisasi berbasis *knowledge*, adalah orang-orang yang memiliki kompetensi yang tinggi, dinamis, dan memiliki daya yang tinggi untuk mempelajari dan memahami isu-isu baru serta menciptakan peluang yang positif pada

setiap situasi yang baru. Pendapat lain dikemukakan oleh Davenport (2005) dalam Mládková (2004:249) menjelaskan bahwa *knowledge worker* merupakan seseorang dengan tingkat keahlian, pendidikan, atau pengalaman yang tinggi dan memiliki tujuan yang melibatkan penciptaan, distribusi, atau penerapan pengetahuan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *knowledge worker*, dapat disimpulkan pengertian *knowledge worker* dalam penelitian ini adalah pekerja yang memiliki pengetahuan dan intelektual dimana hal tersebut menjadi sebuah pedoman dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, menyelesaikan masalah, dan pengambilan keputusan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

b. Pengertian Produktivitas

Menurut Bawa (2017:663), “Produktivitas adalah pemanfaatan sumber daya dalam memproduksi barang dan pelayanan secara optimal demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Eatwell dan Newman (1991) dalam Bawa (2017:663), produktivitas didefinisikan sebagai rasio dari beberapa ukuran *output* ke beberapa indeks penggunaan *input*. Konsep produktivitas dapat dianggap sebagai *output per input* unit atau efisiensi dengan sumber daya yang digunakan (Samuelson dan Nourdhaus, 1995).

c. Pengertian Knowledge Worker Productivity

Pada abad ke-21 ini yang dikenal sebagai *knowledge-based economies*, menilai bahwa produktivitas dari *knowledge worker*

menjadi hal yang vital disebuah organsasi dalam meningkatkan inovasi, performa, dan keberadaan dari organisasi (Domenech *et al.*, 2016 dalam Kianto *et al.*, 2018:1). Konsep *knowledge worker productivity* pertama kali dikenalkan oleh Peter F. Drucker pada tahun 1999. Akan tetapi, pembahasan konsep dan definisi dari berbagai ahli mengenai produktivitas dari *knowledge worker (knowledge worker productivity)* terbilang masih menjadi topik yang baru dan minim akan penelitian.

Konsep dan definisi *knowledge worker productivity* yang dikemukakan oleh para ahli mencakup dua hal yang krusial yaitu “*doing the right things*” dan “*doing the things right*”. Menurut Drucker (1999:84) *knowledge worker productivity* mengacu kepada efisiensi seorang *knowledge worker* untuk mengoptimalkan pekerjaan yang berbasis pengetahuan agar dapat menghasilkan *output* berupa intelektual yang berbasis pengetahuan. Davenport dalam Hunter dan Scherer (2009:1) berpendapat bahwa ketika seorang *knowledge worker* mengerjakan tugasnya secara produktif dan efektif maka produktivitas dari *knowledge worker (knowledge worker productivity)* akan memberikan keuntungan kepada perusahaan, mudah untuk mencapai tujuan, dan menciptakan daya saing. Berdasarkan berbagai pengertian yang dipaparkan dari para ahli, maka pengertian *knowledge worker productivity* dalam penelitian ini adalah kemampuan *knowledge worker* dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki

untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas.

d. Indikator *Knowledge Worker Productivity*

Teori produktivitas mengacu pada perbandingan antara output dan input (Gordon, 1997:2). Sedangkan, terdapat beberapa tantangan dalam mengukur *knowledge worker productivity* mencakup tugas pekerjaan yang tidak menentu, tidak ada standar waktu dalam menghasilkan produksi, dan setiap *knowledge worker* memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda (Ramirez dan Nembhard, 2004:603). Menurut Ramirez dan Nembhard (2004:603), teori *knowledge worker productivity* berkaitan dengan kemampuan *knowledge worker* dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan dan mencapai target yang ditentukan. Gordon (1997:3) mengatakan bahwa indikator pengukuran *knowledge worker productivity* terdiri dari:

- 1) *Quantity* (Kuantitas)
Kemampuan *knowledge worker* dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok, tugas tambahan, dan jumlah pekerjaan yang didapatkan sesuai dengan kemampuan individu.
- 2) *Quality* (Kualitas)
Kemampuan *knowledge worker* dalam meminimalisir kesalahan pekerjaan, memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan standar mutu perusahaan, dan mampu meningkatkan kualitas kerja.
- 3) *Timeliness* (Ketepatan Waktu)
Kemampuan *knowledge worker* dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan.
- 4) *Multiple Priority*
Kemampuan *knowledge worker* dalam membuat skala prioritas pekerjaan, menyelesaikan berbagai prioritas pekerjaan, dan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai prioritas.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Personal Knowledge Management 2.0* dengan *Knowledge Worker Productivity*

Personal knowledge management merupakan bagian dari *knowledge management* yang menekankan pada kepentingan individu dalam proses penyerapan pengetahuan (Razmerita *et al.*, 2009:1023). Konsep *personal knowledge management 2.0* merupakan digabungkan antara *personal knowledge management* dan Web 2.0 atau *Social Web Tools*. Maka, *personal knowledge management 2.0* yaitu proses yang dilakukan oleh *knowledge worker* dalam pengelolaan, pembelajaran, dan penyerapan ilmu pengetahuan diakses melalui media elektronik yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas *knowledge worker*. Sedangkan, *knowledge worker productivity* mengacu kepada efisiensi seorang *knowledge worker* untuk mengoptimalkan pekerjaan yang berbasis pengetahuan agar dapat menghasilkan *output* berupa intelektual yang berbasis pengetahuan (Drucker, 1999:84). Oleh karena itu, salah satu hal yang mempengaruhi *knowledge worker productivity* yaitu melalui *personal knowledge management 2.0*.

Pada ekonomi yang berbasis pengetahuan, pengetahuan memiliki peran sentral dalam kemakmuran ekonomi, organisasi dihadapkan dengan tantangan luar biasa untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas individu (Jain, 2011:11). Penelitian yang dilakukan oleh Jain (2011:11) menyebutkan bahwa produktivitas dari *knowledge*

worker dapat meningkat apabila pengelolaan pengetahuan personal berbasis Web 2.0 yang dilakukan oleh perusahaan berjalan efisien dan efektif. Oleh karena itu, *personal knowledge management 2.0* berperan aktif dalam peningkatan *knowledge worker productivity* jika berjalan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari *personal knowledge management 2.0* terhadap *knowledge worker productivity*.

2. Hubungan *Digital Competence* dengan *Knowledge Worker Productivity*

Digital competence merupakan kemampuan seseorang untuk mengoperasikan teknologi *digital* untuk menyelesaikan pekerjaan, hiburan, maupun pendidikan (Gallardo-Echenique *et al.*, 2015:12). Beberapa penelitian baik secara konseptual maupun secara empiris memberikan temuan berupa hubungan *digital competence* terhadap *knowledge worker productivity*. Hubungan yang menyatakan bahwa *digital competence* berkontribusi terhadap *knowledge worker productivity* dibuktikan melalui penelitian Ferrari Anusca (2012) dan penelitian Farkas dan Török (2011).

Menurut Farkas dan Török (2011) *digital competence* merupakan aspek penting yang harus dimiliki *knowledge worker* dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Melalui efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hal itu akan mendukung *knowledge worker* dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah terdapat pengaruh *digital competence* terhadap *knowledge worker productivity*.

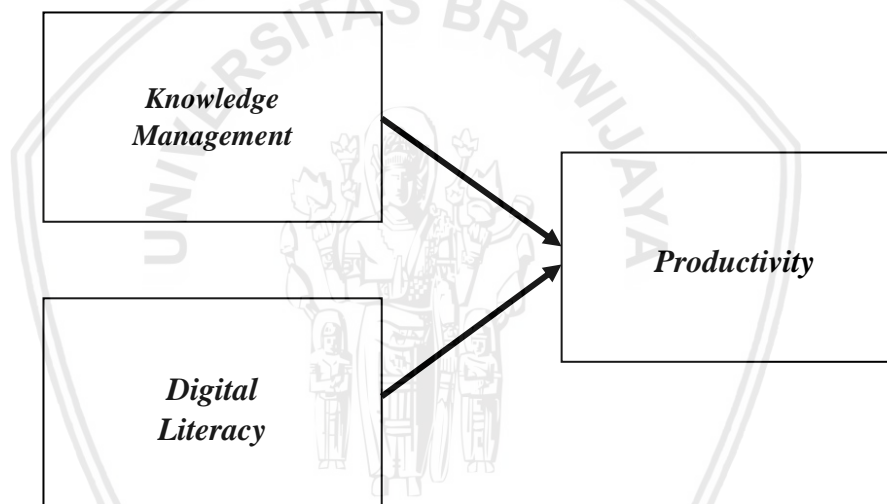
3. Hubungan *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* dengan *Knowledge Worker Productivity*

Personal knowledge management 2.0 dan *digital competence* merupakan aspek yang memiliki kontribusi dalam meningkatkan *knowledge worker productivity*. Variabel *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* memiliki persamaan dalam aspek menggunakan teknologi digital berupa Web 2.0 untuk menyerap pengetahuan dan informasi. Penyerapan pengetahuan dan informasi yang dilakukan *knowledge worker* melalui Web 2.0 memudahkan *knowledge worker* dalam bekerja secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Drucker (1999), Ramirez (2004), Ismail dan Ahmad (2012), dan Sondari (2013), menyatakan bahwa *personal knowledge management* berbasis Web 2.0 dan *digital competence* dapat meningkatkan *knowledge worker productivity* melalui *get, retrieve share, connect* mengenai informasi dan pengetahuan yang mendukung pekerjaan sehari-hari dari *knowledge worker*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah terdapat pengaruh *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* terhadap *knowledge worker productivity*.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan penjelasan tinjauan teori secara sistematis mengenai pengaruh *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* terhadap *knowledge worker productivity*, maka disusun suatu model konsep sebagai dasar pembentukan. Berikut adalah gambar model konseptual penelitian:



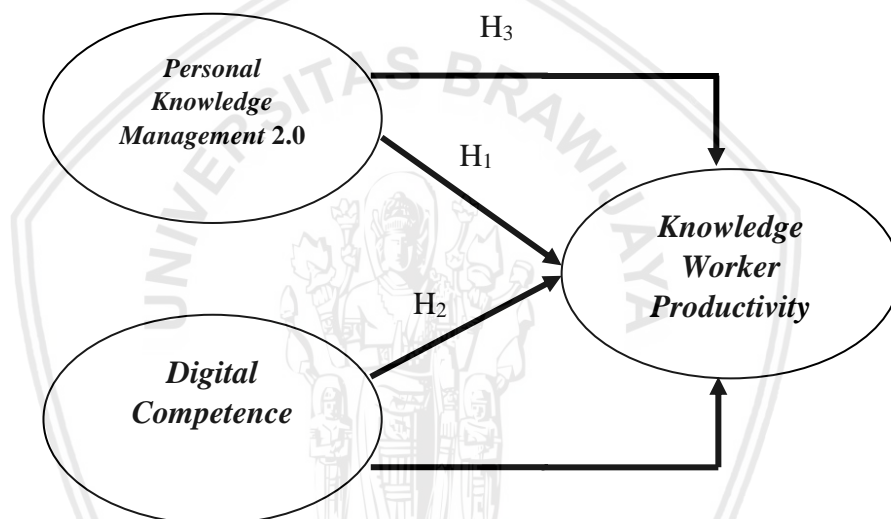
Gambar 2.2 Model Konseptual Penelitian

Sumber: Kajian Empiris (2019)

2. Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata "*hipo*" yang berarti sementara dan "*thesis*" yang berarti pernyataan atau teori (Siregar, 2014:65). Hipotesis merupakan prediksi atas hasil-hasil penelitian. Menurut Creswell (2016:204), hipotesis berperan sebagai "rambu" bagi pembaca dan untuk

mempersempit tujuan penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan pernyataan yang berisi dugaan sementara pada penelitian dan perlu diuji kebenarannya dengan meneliti variabel terkait penelitian. Berdasarkan model konsep yang sudah dijelaskan, maka dapat digambarkan bahwa model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

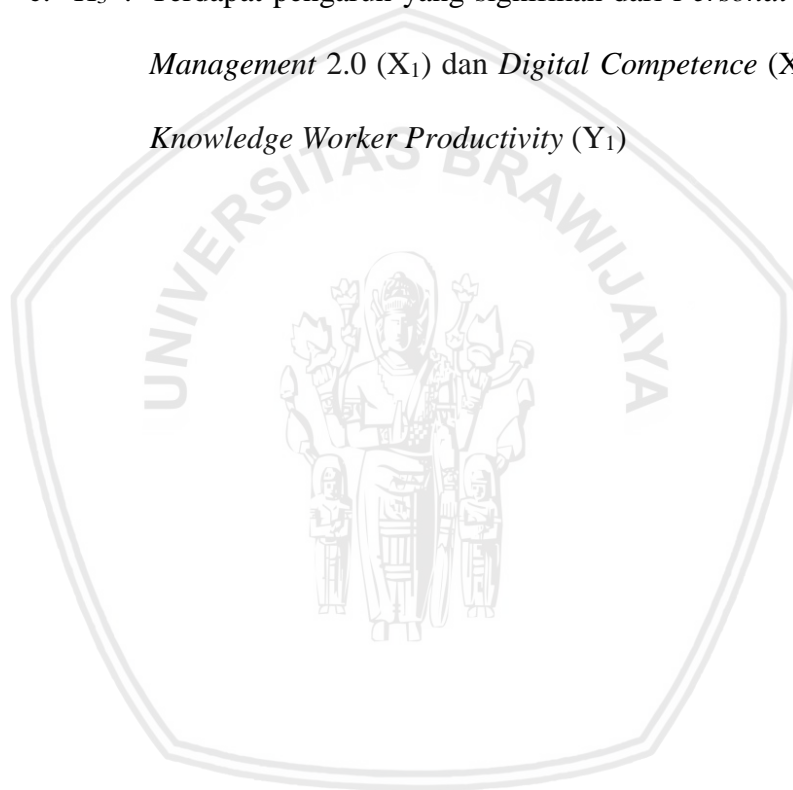


Gambar 2.3 Model Hipotesis Penelitian

Sumber: Kajian Empiris (2019)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2). Sedangkan, variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini merupakan *Knowledge Worker Productivity* (Y_1). Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka dapat dijelaskan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- a. H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y_1)
- b. H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y_1)
- c. H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y_1)



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada hakikatnya penelitian merupakan kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang diperoleh berupa fakta-fakta, konsep, generalisasi, dan teori yang memungkinkan manusia dapat memahami fenomena dan memecahkan masalah yang dihadapi (Sangadji dan Sopiah, 2010:1). Menurut Sekaran (2016:2) mendefinisikan penelitian bisnis sebagai penyelidikan atau investigasi yang terkelola, sistematis, berdasarkan data, kritis, objektif, dan ilmiah terhadap suatu masalah spesifik, yang dilakukan dengan tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait.

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian penjelasan dilakukan dengan menggunakan data yang sama, menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis (Saraswati, 2016:21). Menurut Widi (2010:48) mendefinisikan penelitian eksplanasi (penjelasan) merupakan penelitian yang lebih jauh mencoba untuk menjelaskan mengapa dan bagaimana dua aspek/faktor atau lebih mempunyai hubungan atau keterkaitan satu dengan lainnya. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan jenis *explanatory*

research untuk meneliti hubungan antar variabel serta menjelaskan antar variabel tersebut.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014:8) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap variabel *Knowledge Worker Productivity* (Y_1).

B. Lokasi Penelitian

Penulisan skripsi ini, peneliti melakukan penelitian di PT Alpha Teknologi Indonesia yang berlokasi di Jalan Simpang Tambora, Malang Jawa Timur Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian yang berada di Malang didukung dengan adanya karyawan dengan divisi *technology* sebagai salah satu pekerja berbasis pengetahuan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi berguna untuk memperoleh suatu data yang digunakan suatu penelitian. Menurut Widi (2010:197) menyatakan bahwa

populasi adalah tiap grup atau kumpulan yang merupakan subyek penelitian, sedangkan populasi memiliki bagian yang dikenal sebagai sampel. Sedangkan, menurut Kountur (2004:137) populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia dengan total 50 orang. Peneliti mengambil populasi tersebut karena sesuai dengan karakteristik penelitian ini yang bertujuan untuk mengukur pengaruh *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas pekerja berbasis pengetahuan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang bersifat mewakili subyek penelitian sehingga dapat menggambarkan keadaan pengambilan data yang sesungguhnya. PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Cabang Malang memiliki karyawan dengan jumlah 50 karyawan. Dengan demikian, banyaknya sampel responden yang diambil merupakan seluruh karyawan berjumlah 50 karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Cabang Malang Jawa Timur.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *census sampling* (sampling jenuh). Teknik *census sampling* ialah sampling kalau banyaknya elemen populasi

kurang dari 100 bahkan mungkin kurang dari 30, yang berarti seluruh elemennya harus diteliti dan disensus (Supranto dan Limakrisna, 2016:43). Lokasi penelitian ini berada di PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur yang memiliki populasi 50 karyawan, maka penentuan teknik sampling menggunakan teknik *census sampling*.

D. Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Menurut Sugiyono (1997) dalam Umar (2003:47) menyatakan bahwa variabel di dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *Personal Knowledge Management 2.0*, variabel *Digital Competence* dan variabel *Knowledge Worker Productivity*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *Personal Knowledge Management 2.0* (X1) dan *Digital Competence* (X2) sedangkan variabel dependen adalah *Knowledge Worker Productivity* (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalisasikan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat diuji (Sangadji dan Sopiah, 2010:288). Berdasarkan dengan

judul penelitian yaitu pengaruh *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* terhadap *knowledge worker productivity*, maka definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu:

a. *Personal Knowledge Management 2.0* (X₁)

Personal Knowledge Management 2.0 merupakan proses pengelolaan, pembelajaran, dan penyerapan ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh *knowledge worker* dimana sumber pengetahuan diakses melalui Web 2.0 dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas *knowledge worker*. Variabel *Personal Knowledge Management 2.0* diukur melalui lima indikator pernyataan (Sondari, 2013) yang menunjukkan proses penyerapan *personal knowledge management 2.0* yaitu:

- 1) Indikator *Connect* adalah proses komunikasi antar *knowledge worker* secara *interface* yang diakses melalui Web 2.0 untuk menjalin hubungan dengan cara mengundang kontak, mengobrol, dan mengidentifikasi status yang dibagikan oleh *knowledge worker* lainnya.
- 2) Indikator *Share* adalah proses pengetahuan yang dilakukan antar *knowledge worker* dengan cara berbagi dan bertukar pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, berkomunikasi, dan membagikan pengetahuan dalam bentuk tulisan seperti *blogs*.

- 3) Indikator *Retrieve, Assess, Organize* adalah proses mengakses sumber pengetahuan, mengevaluasi sumber pengetahuan, dan mengelola sumber pengetahuan yang didapatkan melalui Web 2.0.
- 4) Indikator *Analyze, Understand, Contextualize* adalah kemampuan *knowledge worker* dalam menganalisis, memahami, dan menginternalisasi pengetahuan ke dalam pemahaman sendiri yang didapatkan melalui Web 2.0.
- 5) Indikator *Update* dan *Collaborate* adalah kemampuan *knowledge worker* untuk memperbaharui pengetahuan, mengolaborasikan pengetahuan dengan rekan kerja melalui Web 2.0.

b. Digital Competence (X₂)

Digital Competence merupakan kecakapan *knowledge worker* dalam mengoperasikan teknologi informasi komunikasi secara digital agar mendapatkan pengetahuan, berkolaborasi dengan individu lain, berpikir secara kritis, dan kreatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan sebagai upaya meningkatkan produktivitas. Variabel *Digital Competence* diukur melalui tiga indikator pernyataan yaitu (Cartelli, 2010):

- 1) Indikator Kognitif adalah kecakapan *knowledge worker* yang berdasar kepada pengetahuan yang dimiliki *knowledge worker* dalam memahami dan mengoperasikan teknologi, kemampuan

verbal-linguistik dalam memahami makna dan susunan kata, dan kemampuan logika matematis dalam berpikir secara rasional, kritis, logis.

- 2) Indikator Afektif adalah kecakapan *knowledge worker* dalam menyikapi fenomena perkembangan teknologi dengan cara menerima, menanggapi, mengevaluasi, dan menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi.
- 3) Indikator Relasi Sosial adalah kecakapan *knowledge worker* secara interpersonal maupun intrapersonal dalam introspeksi dan refleksi diri, berinteraksi dengan orang lain, dan bekerja secara kelompok.

c. *Knowledge Worker Productivity* (Y₁)

Knowledge Worker Productivity adalah kemampuan *knowledge worker* dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerja. Variabel *knowledge worker productivity* diukur melalui empat indikator yang mereplikasi dari pendapat Gordon (1956:2):

- 1) Indikator *Quantity* menunjukkan kemampuan *knowledge worker* dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok, tugas tambahan, dan jumlah pekerjaan yang didapatkan sesuai dengan kemampuan individu.

- 2) Indikator *Quality* menunjukkan kemampuan *knowledge worker* dalam meminimalisir kesalahan pekerjaan, memiliki kualitas kerja yang sesuai dengan standar mutu perusahaan, dan mampu meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Indikator *Timeliness* menunjukkan kemampuan *knowledge worker* dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan.
- 4) Indikator *Multiple Priority* menunjukkan kemampuan *knowledge worker* dalam membuat skala prioritas pekerjaan, menyelesaikan berbagai prioritas pekerjaan, dan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai prioritas.

Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Personal Knowledge Management 2.0</i> (X ₁)	<i>Connect</i> (X _{1.1})	a. Mengundang kontak (X _{1.1.1}) b. Mengobrol (<i>chatting</i>) (X _{1.1.2}) c. Mengidentifikasi status (X _{1.1.3})	(Sondari, 2013)
	<i>Share</i> (X _{1.2})	a. Berbagi dan bertukar pengetahuan (X _{1.2.1}) b. Berkomunikasi (X _{1.2.2}) c. Membagikan pengetahuan dalam bentuk tulisan (<i>blogs</i>) (X _{1.2.3})	
	<i>Retrieve, Assess, Organize</i> (X _{1.3})	a. Mengakses sumber pengetahuan (X _{1.3.1}) b. Mengevaluasi sumber pengetahuan (X _{1.3.2}) c. Mengelola sumber pengetahuan (X _{1.3.3})	
	<i>Analyze, Understand,</i>	a. Menganalisis pengetahuan (X _{1.4.1})	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	<i>Contextualize</i> (X _{1.4})	b. Memahami pengetahuan (X _{1.4.2}) c. Menginternalisasi pengetahuan (X _{1.4.3})	
	<i>Update dan Collaborate</i> (X _{1.5})	a. Memperbarui pengetahuan (X _{1.5.1}) b. Mengolaborasikan pengetahuan (X _{1.5.2}) c. Memperbarui pengetahuan dan berkolaborasi dengan rekan kerja dengan cara menambah kontak, mengobrol, dan berdiskusi (X _{1.5.3})	
<i>Digital Competence</i> (X ₂)	Kognitif (X _{2.1})	a. Memahami dan mampu mengoperasikan teknologi (X _{2.1.1}) b. Memahami dan menggunakan bahasa verbal (X _{2.1.2}) c. Memahami logika matematika (X _{2.1.3})	(Cartelli., 2010)
	Afektif (X _{2.2})	a. Menerima perkembangan teknologi (X _{2.2.1}) b. Menanggapi perkembangan teknologi (X _{2.2.2}) c. Mengevaluasi perkembangan teknologi (X _{2.2.3}) d. Menginternalisasi perkembangan teknologi (X _{2.2.4})	
	Relasi Sosial (X _{2.3})	a. Introspeksi dan refleksi diri (X _{2.3.1}) b. Berinteraksi dengan orang lain (X _{2.3.2}) c. Bekerja secara kelompok (X _{2.3.3})	
<i>Knowledge Worker Productivity</i>	<i>Quantity</i> (Y ₁)	a. Menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok	(Gordon, 1997)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
(Y)		(Y _{1.1}) b. Menyelesaikan pekerjaan tambahan (Y _{1.2}) c. Jumlah pekerjaan sesuai kemampuan (Y _{1.3})	
	<i>Quality</i> (Y ₂)	a. Meminimalisir kesalahan (Y _{2.1}) b. Sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan (Y _{2.2}) c. Mampu meningkatkan kualitas kerja (Y _{1.2.3})	
	<i>Timeliness</i> (Y ₃)	a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. (Y _{3.1}) b. Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan (Y _{3.2}) c. Menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan (Y _{3.3})	
	<i>Multiple Priority</i> (Y ₄)	a. Membuat skala prioritas pekerjaan (Y _{4.1}) b. Menyelesaikan berbagai prioritas pekerjaan (Y _{4.2}) c. Menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai prioritas (Y _{4.3})	

Sumber: Kajian Pustaka (2019)

3. Skala Pengukuran

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan skala pengukuran *likert*. Menurut Kinnear (1998) dalam Umar (2003:69), skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap

sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2009:12).

Pada skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator indikator yang dapat diukur (Riduwan, 2009:12). Setiap jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert dapat diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No.	Jawaban	Notasi	Skor
1.	Sangat Setuju/Selalu/Sangat positif	SS	5
2.	Setuju/Sering/Positif	S	4
3.	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	N	3
4.	Tidak setuju/Hampir tidak pernah/Negatif	TS	2
5.	Sangat tidak setuju/Tidak pernah	STS	1

Sumber: Sugiyono (2008)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Umar (2003:42) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia yang telah dirancang sesuai dengan variabel,

indikator, dan item-item yang telah dibuat berdasarkan variabel penelitian yaitu *personal knowledge management 2.0*, *digital competence* serta *knowledge worker productivity*.

b. Data Sekunder

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:51) “Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data”. Dalam penelitian ini data sekunder berupa gambaran umum lokasi penelitian dan gambaran umum responden lokasi penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2009:24). Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui: angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi, dan lainnya. Metode penelitian untuk penelitian ini meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang terdiri dari item-item berupa pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden. Prosedur penggunaan kuesioner dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Cabang Malang.

Kemudian setelah data terkumpul, maka selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan aplikasi *SPSS for Windows*.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara mencatat serta mengamati secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini, dokumen dapat berupa buku yang relevan terkait dengan *personal knowledge management 2.0*, *digital competence*, *knowledge worker productivity*, daftar karyawan, laporan kegiatan, laporan produktivitas karyawan.

F. Uji Validitas dan Realibilitas

Menurut Arikunto (2006:144), “Instrumen data dapat dikatakan baik jika valid dan reliabel”. Sumber data yang dikumpulkan akan menggambarkan kualitas penelitian. Selain itu, benar atau tidaknya penelitian ini tergantung dari instrumen pengumpulan data yang digunakan.

1. Uji Validitas

Arikunto (2006:168) menyatakan validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pengujian validitas dapat dinyatakan dengan skor total

dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* Siregar (2014:77) dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(n\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- $\sum x$ = Jumlah skor X
- $\sum y$ = Jumlah skor Y
- $\sum xy$ = Hasil perkalian jumlah skor X dan jumlah skor Y
- $(\sum x)^2$ = Jumlah skor X di pangkatkan
- $(\sum y)^2$ = Jumlah skor Y di pangkatkan

Setelah mengetahui nilai r, maka langkah selanjutnya yaitu membandingkan antara probabilitas r dengan alpha yang ditetapkan (0,03). Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,03 maka dinyatakan valid, dan apabila r melebihi 0,03 maka r dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:74) Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010:239) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir
σ_t^2	= Varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak adalah nilai *Alpha Cronbach* lebih besar ($>$) 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *Alpha Cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Hasil rekapitulasi uji validitas dengan program *SPSS ver. 23 Windows* terhadap variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1), *Digital Competence* (X_2) dan *Knowledge Worker Productivity* (Y) yang dilakukan pada 50 responden dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Hasil Uji Instrumen Validitas

Variabel	Items	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikan	Keterangan
<i>Personal Knowledge Management 2.0</i>	X _{1.1.1}	0,608	0,3	0,000	Valid
	X _{1.1.2}	0,611	0,3	0,000	Valid
	X _{1.1.3}	0,457	0,3	0,000	Valid
	X _{1.2.1}	0,671	0,3	0,000	Valid
	X _{1.2.2}	0,626	0,3	0,000	Valid
	X _{1.2.3}	0,387	0,3	0,000	Valid
	X _{1.3.1}	0,651	0,3	0,000	Valid
	X _{1.3.2}	0,595	0,3	0,000	Valid
	X _{1.3.3}	0,551	0,3	0,000	Valid
	X _{1.4.1}	0,610	0,3	0,000	Valid
	X _{1.4.2}	0,643	0,3	0,000	Valid
	X _{1.4.3}	0,608	0,3	0,000	Valid
	X _{1.5.1}	0,624	0,3	0,000	Valid
	X _{1.5.2}	0,734	0,3	0,000	Valid

	X _{1.5.3}	0,691	0,3	0,000	Valid
<i>Digital Competence</i>	X _{2.1.1}	0,522	0,3	0,000	Valid
	X _{2.1.2}	0,643	0,3	0,000	Valid
	X _{2.1.3}	0,658	0,3	0,000	Valid
	X _{2.2.1}	0,706	0,3	0,000	Valid
	X _{2.2.2}	0,598	0,3	0,000	Valid
	X _{2.2.3}	0,684	0,3	0,000	Valid
	X _{2.2.4}	0,619	0,3	0,000	Valid
	X _{2.3.1}	0,653	0,3	0,000	Valid
	X _{2.3.2}	0,533	0,3	0,000	Valid
	X _{2.3.3}	0,715	0,3	0,000	Valid
	<i>Knowledge Worker Productivity</i>	Y _{1.1}	0,646	0,3	0,000
Y _{1.2}		0,539	0,3	0,000	Valid
Y _{1.3}		0,580	0,3	0,000	Valid
Y _{2.1}		0,622	0,3	0,000	Valid
Y _{2.2}		0,692	0,3	0,000	Valid
Y _{2.3}		0,586	0,3	0,000	Valid
Y _{3.1}		0,727	0,3	0,000	Valid
Y _{3.2}		0,716	0,3	0,000	Valid
Y _{3.3}		0,732	0,3	0,000	Valid
Y _{4.1}		0,754	0,3	0,000	Valid
Y _{4.2}		0,650	0,3	0,000	Valid
Y _{4.3}		0,725	0,3	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji instrumen yang dilakukan terhadap 50 responden, maka telah diketahui hasil perhitungan pada Tabel 3.3 bahwa semua *item* di setiap indikator mempunyai signifikansi r yang $<0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel yaitu sebesar 0,361. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua *item* tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien *Alpha Cronbach*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil rekapitulasi uji reliabilitas terhadap

variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1), *Digital Competence* (X_2) dan *Knowledge Worker Productivity* (Y) yang dilakukan pada 50 responden dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X_1	0,873	Reliabel
X_2	0,829	Reliabel
Y	0,884	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji instrumen yang dilakukan terhadap 50 responden, maka telah diketahui hasil perhitungan pada Tabel 3.4 bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:147) “Analisis statistik deskriptif adalah teknik untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item pernyataan mengenai *personal knowledge management 2.0*, *digital competence* serta *knowledge worker productivity*.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS for Windows*. Tujuan penggunaan *SPSS for Windows* adalah untuk mempermudah mengolah data berwujud angka-angka statistic dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2008:148), “teknik ini cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu diberlakukan secara *random*”.

Teknik analisis yang digunakan adalah:

a. Uji Asumsi Klasik Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk model persamaan regresi linear berganda. Tujuan dari penggunaan uji asumsi klasik regresi adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji asumsi klasik meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2009:110), data yang baik merupakan data yang memiliki pola seperti distribusi normal, tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji Normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : residual tersebar normal

H_a : residual tidak tersebar normal

Apabila nilai sig. > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Metode yang digunakan untuk menguji multikolinieritas adalah menggunakan nilai *tolerance* dan VIF (*Value Inflation Factor*). Menurut Ghozali (2009:92) bahwa batas nilai *tolerance* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Dengan demikian, dapat dipastikan multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* <0,1 atau nilai VIF >10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat pola varians nilai sisa (residual) dari semua pengamatan. Jika varians, residual tetap dapat disimpulkan telah terjadi homokedastisitas, sebaliknya jika varians residual berbeda telah terjadi heterokedastisitas. Ghozali (2009:150) menyatakan bahwa dasar penetapan telah terjadi heterokedastisitas adalah dengan melihat pada grafik sumbu X terhadap Y, jika terdapat pola tertentu seperti titik atau poin yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi heterokedastisitas. Namun akan berbeda jika tidak membentuk suatu pola, serta titik atau poin menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung terhadap dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2008:156). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *personal knowledge management 2.0* (X_1) dan *digital competence* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *knowledge worker productivity* (Y_1). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2008:156)

Keterangan:

- a = Konstanta
- Y = Variabel terikat (*Knowledge Worker Productivity*)
- b_1, b_2 = Koefisien regresi
- X_1, X_2 = Variabel bebas (*Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence*)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji f ini digunakan untuk dapat menguji hipotesis secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Signifikan koefisien regresi berganda dapat diuji menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$ dengan rumus menurut Sugiyono (2008:192).

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $F \leq \text{sig. } \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $F \geq \text{sig. } \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas

terhadap variabel terikat. Uji t juga digunakan untuk dapat mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang dipergunakan dalam penelitian ini didasarkan atas pendapat Sugiyono (2008:184), yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $t \leq \text{sig. } \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $t \geq \text{sig. } \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT Alpha Teknologi Indonesia didirikan oleh Jeffrey Joe dan Ananto Wibisono. Kedua pendiri perusahaan ini sebelumnya bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *loyalty*, memiliki ide untuk membangun sebuah bisnis dan pada tahun 2015 PT Alpha Teknologi Indonesia resmi didirikan. Pada awalnya perusahaan ini memfokuskan bisnisnya hanya sebagai *platform* pengisian pulsa yang memberikan kelebihan bagi para pelanggan dalam bentuk *voucher* diskon yang menarik. Semakin berkembangnya bisnis, PT Alpha Teknologi Indonesia menambah produk bisnis yaitu penyedia pembayaran listrik (token atau tagihan), paket data, BPJS Kesehatan, cicilan, PDAM, tagihan Telkom, dan *voucher game*. Oleh karena itu, perusahaan ini semakin berkembang bisnisnya dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya.

Pada tahun didirikannya, Alpha Teknologi Indonesia hanya memiliki 4 (empat) karyawan didalamnya yang terdiri dari bagian sistem informasi teknologi, keuangan, operasional. Saat itu, perusahaan hanya memiliki satu kantor yang berlokasi di Thamrin Office Park Jakarta. Semakin berkembangnya bisnis dan permintaan sumber daya manusia meningkat,

di awal 2016 perusahaan ini membuka cabang kantor yang berlokasi di Malang dan Jambi. Kantor yang berlokasi di Jalan Simpang Tambora I/9 Malang pada awalnya didirikan disebuah garasi rumah dari salah satu karyawan perusahaan. Sedangkan, kantor yang berlokasi di Jambi berada disebuah rumah kantor. PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur memiliki karyawan dengan total 50 orang.

Melihat besarnya antusiasme serta pangsa pasar pulsa *Payment Point Online Bank (PPOB)*, PT Alpha Teknologi Indonesia bertujuan menyediakan satu *platform* dengan banyak produk, yang dapat memudahkan banyak orang dari berbagai kalangan untuk memulai bisnis pulsa dan *Payment Point Online Bank (PPOB)*. Saat ini PT Alpha Teknologi Indonesia memiliki perkembangan bisnis yang pesat dan mempunyai berbagai macam kerjasama dengan perusahaan *startup* lainnya dalam hal penyediaan pembayaran *online*. PT Alpha Teknologi Indonesia sudah bekerjasama dalam menyediakan *Payment Point Online Bank (PPOB)* dengan Tokopedia, Bukalapak, Traveloka, Shopee, Kredivo, XL, dan Indosat.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

“Digitize Indonesia”

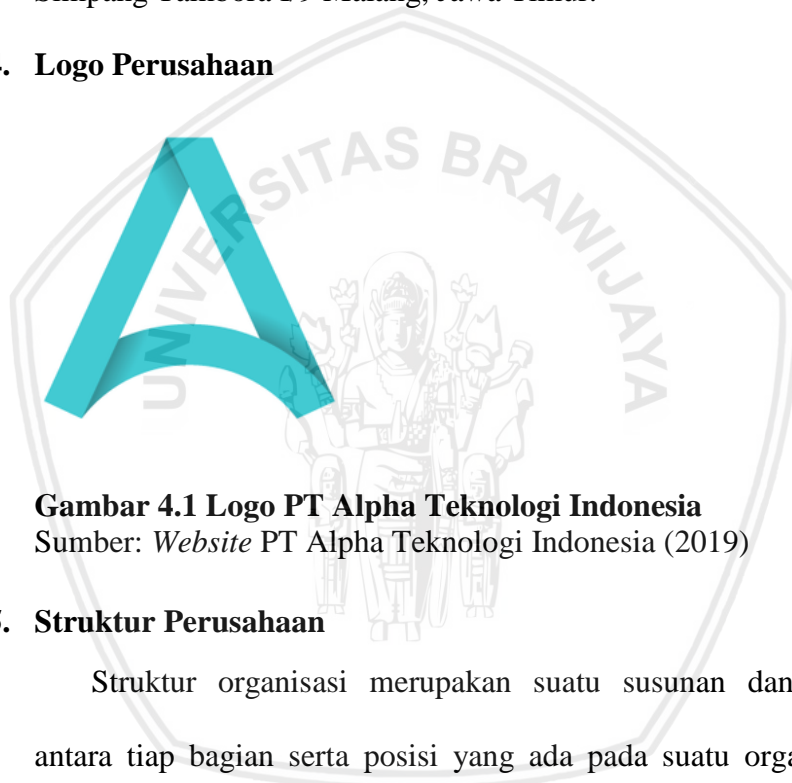
b. Misi

“By serving multiple business lines in Online Industry and Digital Distribution Network ”

3. Lokasi Perusahaan

PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang terletak di Jalan Simpang Tambora I/9 Malang, Jawa Timur.

4. Logo Perusahaan



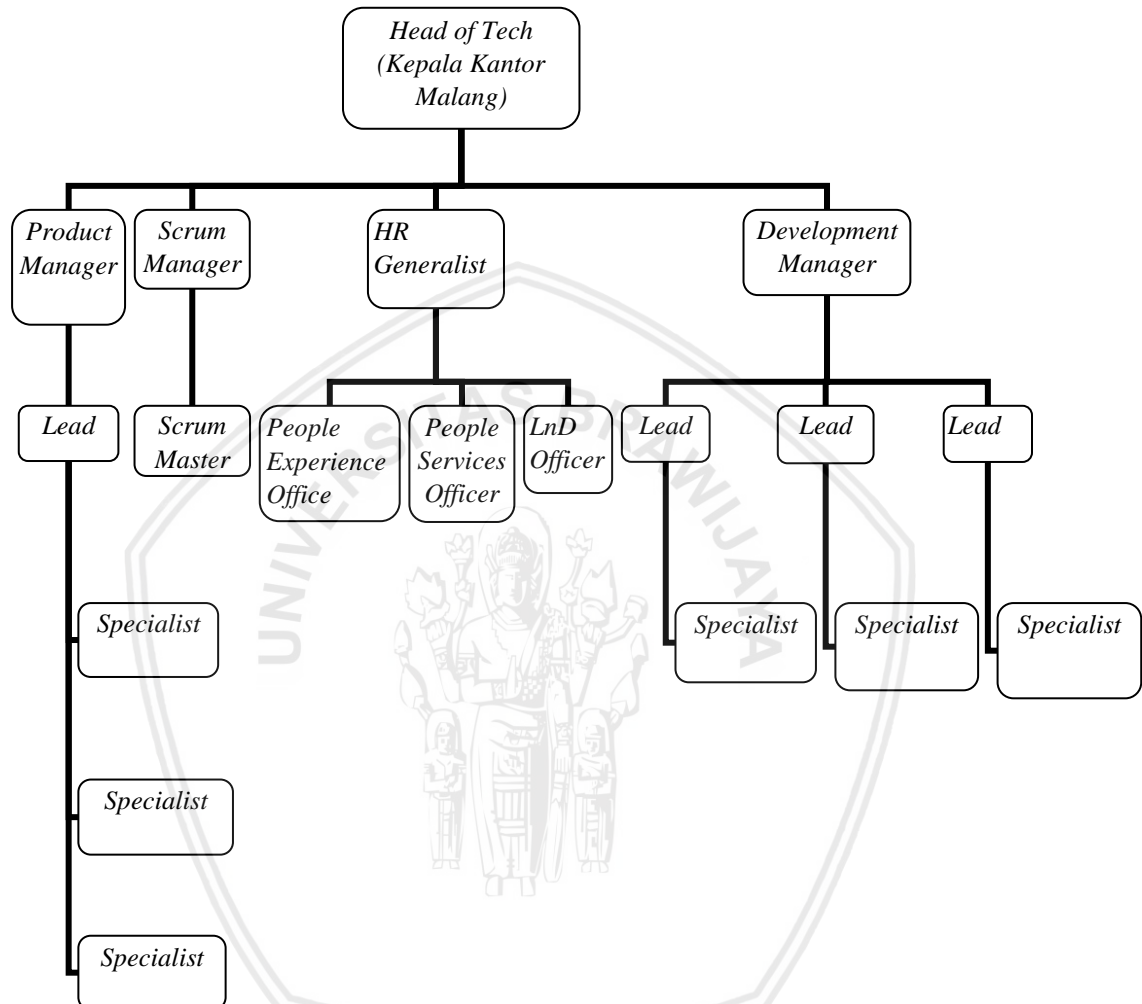
Gambar 4.1 Logo PT Alpha Teknologi Indonesia
Sumber: *Website* PT Alpha Teknologi Indonesia (2019)

5. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lainnya dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi yang baik harus menjalankan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggungjawaban apa yang akan dikerjakan. Penelitian ini terdapat

struktur organisasi PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa

Timur sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang

Sumber: Data primer PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang

6. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan informasi perusahaan, struktur perusahaan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang diketahui bahwa masing-masing karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Tugas dan tanggung jawab dapat diuraikan sebagai berikut:

a) *Head of Tech*

Seseorang yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang baik dibidang teknologi dan diakui oleh perusahaan untuk dapat memimpin perusahaan di PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang.

b) *Product Manager*

Bertugas dan bertanggung jawab memimpin dalam pengembangan produk termasuk *market research, pricing, specification of products*.

c) *Scrum Manager*

Berada dibawah *Head of Tech* yang bertugas memimpin seluruh pekerjaan *Scrum Specialist* dalam mengevaluasi perkembangan tim produk.

d) *HR Generalist*

Berada dibawah *Head of Tech* (sebagai Pimpinan Kepala Kantor PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang) yang bertugas membantu melaksanakan dan menyelenggarakan rekrutmen calon karyawan divisi *technology*.

e) *Development Manager*

Bertugas dan bertanggung jawab menjaga dan memonitor pengembangan aplikasi (*server* dan *website*) dan menyediakan manajemen teknis sehari-hari dan panduan proses kegiatan pengembangan.

f) *Product Lead*

Bertugas dan bertanggung jawab memimpin tim dalam pengembangan produk yang berjalan maupun yang akan rilis.

g) *Product Specialist*

Bertugas dan bertanggung jawab bertugas dan bertanggung jawab dalam pengembangan produk termasuk *market research, pricing, specification of products*.

h) *Scrum Master*

Bertugas dan bertanggung jawab dalam mengevaluasi perkembangan tim produk.

i) *People Experience Officer*

Bertugas dan bertanggung jawab dalam memberikan pengenalan perusahaan kepada karyawan baru dan promosi jabatan karyawan.

j) *People Services Officer*

Bertugas dan bertanggung jawab dalam menyediakan kebutuhan dan keperluan karyawan seperti *snack* dan kegiatan yang berjalan diseluruh aktivitas karyawan.

k) *Learning and Development Officer*

Bertugas dalam bidang pelatihan dan pengembangan karyawan seperti *training*.

l) *Development Lead*

Bertugas dan bertanggung jawab dalam memimpin pengembangan tim pengembangan aplikasi (*server* dan *website*) dan menyediakan

manajemen teknis sehari-hari dan panduan proses kegiatan pengembangan.

m) *Development Specialist*

Bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan proses kegiatan pengembangan aplikasi (*server dan website*)

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menguraikan identitas responden terkait usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Identitas responden diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur. Uraian gambaran umum responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Usia

Usia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah umur responden pada saat pengambilan sampel. Gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1. Sebelum membuat tabel, terlebih dahulu menentukan kelas interval yang dihitung menggunakan rumus Sturges:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas interval
n = Jumlah data observasi
log = logaritma

$$K = 1 + 3,3 \log 50$$

$$K = 1 + 6,6$$

$$K = 7,6 \approx 8$$

Menentukan panjang interval :

$$C = \frac{R}{K}$$

$$C = \frac{35 - 20}{8}$$

$$C = 1,87 \approx 2$$

Keterangan:

C = Panjang kelas
R = Rentang kelas
K = Jumlah kelas

Setelah diketahui kelas interval dari sebuah data, maka dapat disusun berapa rentang kelas interval yang dicari. Hasil menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan rentang interval sebesar 2 disetiap kelas yang dijelaskan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-21	7	14
2.	22-23	19	38
3.	24-25	13	26
4.	26-27	4	8
5.	28-29	1	2
6.	30-31	4	8
7.	32-33	0	0
8.	34-35	2	4
Total		50	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa persebaran usia responden yaitu 7 responden (14%) memiliki usia 20-21 tahun, 19 responden (38%) memiliki usia 22-23 tahun, 13 responden (26%) memiliki usia 24-25 tahun, 4 responden (8%) memiliki usia 26-27 tahun, 1 responden (2%) memiliki usia 28-29 tahun, 4 responden (8%) memiliki usia 30-31 tahun, 0 responden (0%) memiliki usia 32-33 tahun, dan 2 responden

(4%) memiliki usia 34-35 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 22 hingga 23 tahun.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	70%
2.	Wanita	15	30%
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 35 responden (70%) dan jumlah responden perempuan berjumlah 15 responden (15%) dengan total 50 responden.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	8	16
2.	D3	9	18
3.	S1	33	66
Total		50	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa sebanyak 8 responden (16%) berpendidikan SMA/SMK, 9 responden (18%) berpendidikan D3, dan 33 responden (66%) berpendidikan S1. Data tersebut menunjukkan

bahwa tingkat pendidikan responden yang paling dominan adalah berpendidikan S1.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 6 bulan	17	34
2.	6 – 12 bulan	14	28
3.	1 – 2 tahun	12	24
4.	> 2 tahun	7	14
Total		50	100

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja < 6 bulan sebanyak 17 responden (34%), masa kerja 6 – 12 bulan sebanyak 14 responden (28%), masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 12 responden (12%) dan masa kerja > 2 tahun sebanyak 7 responden (14%). Data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling dominan yaitu < 6 bulan.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian agar mudah dipahami dalam bentuk tabel angka maupun grafik. Variabel yang diteliti antara lain *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1), *Digital Competence* (X_2) dan *Knowledge Worker Productivity* (Y). Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan pada karyawan PT Alpha

Teknologi Indonesia Kantor Malang sebanyak 50 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban dari masing-masing *item*, dapat menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Supranto (2000:64) sebagai berikut:

$$C = \frac{Xn - X1}{K} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan:

- C = Perkiraan besarnya
 Xn = Nilai skor tertinggi
 X1 = Nilai skor terendah
 K = Banyaknya kelas

Berdasarkan perhitungan interval menggunakan rumus Strugess, dapat ditentukan interval masing-masing kelas sebesar 0,8, sehingga interpretasi rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5.

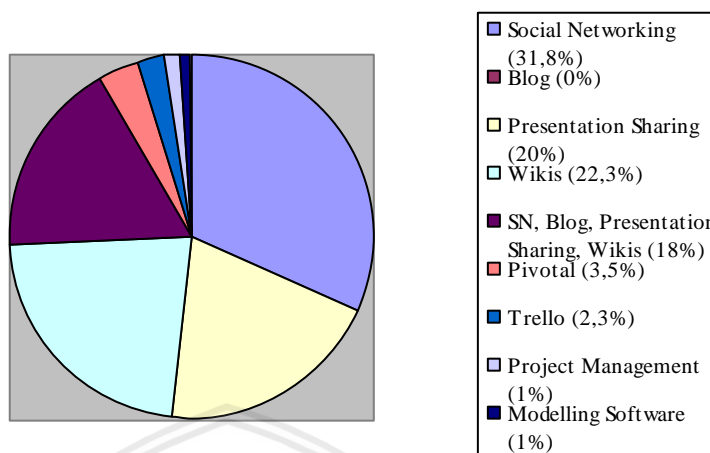
Tabel 4.5 Interpretasi Rata-rata Jawaban Responden

No	Interval Rata-rata	Pernyataan
1.	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2.	>1,80 – 2,60	Tidak Setuju/Buruk
3.	>2,60 – 3,40	Netral/Cukup
4.	>3,40 – 4,20	Setuju/Baik
5.	>4,20 – 5,00	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Supranto (2000:64)

a. Aplikasi Web 2.0 yang digunakan karyawan setiap harinya dilingkungan perusahaan

Berdasarkan pertanyaan yang diberikan kepada responden terkait aplikasi Web 2.0 yang digunakan responden setiap harinya dilingkungan perusahaan, distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada Gambar 4.3.



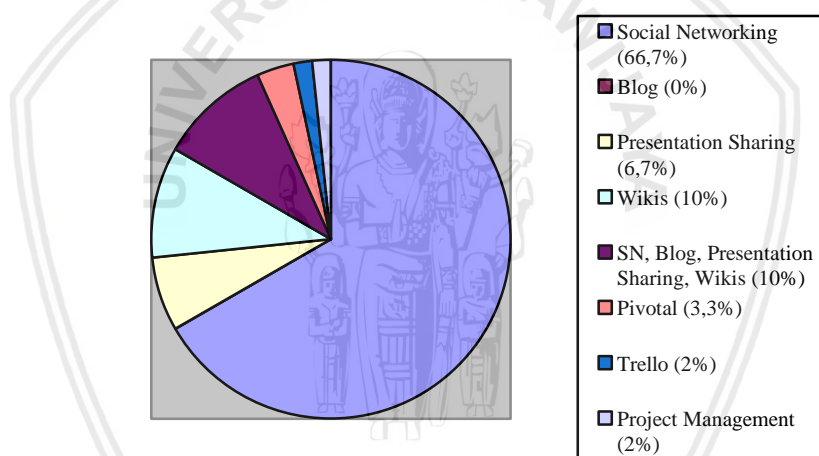
Gambar 4.3 Diagram Distribusi Aplikasi Web 2.0 yang digunakan setiap hari
 Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan diagram diagram diatas dapat disimpulkan dari 50 responden terdapat 7 responden yang hanya memilih *social networking*, 5 responden memilih *social networking* dan *presentation sharing*, 2 responden memilih *social networking* dan *wikis*, 2 responden hanya memilih *presentation sharing*, 1 responden memilih *presentation sharing* dan *wikis*, 3 responden hanya memilih *wikis*, 15 responden memilih seluruh pilihan jawaban (*social networking*, *blog*, *presentation sharing*, *wikis*), 1 responden memilih *social networking*, *pivotal*, *trello*, 2 responden memilih *social networking*, *blog*, *wikis*, 9 responden memilih *social networking*, *presentation sharing*, *wikis*, 1 responden memilih *pivotal* dan *social networking*, 1 responden memilih *project management*, *modelling software*, *wikis*, dan 1 responden memilih *pivotal*, *trello*, *wikis*. Dapat disimpulkan *social networking* menjadi yang paling dominan yang digunakan setiap harinya oleh karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia di lingkungan perusahaan dengan total 27 responden, sedangkan *Pivotal*, *Trello*,

Project Management, dan *Modelling Software* adalah aplikasi tambahan yang digunakan setiap hari oleh karyawan perusahaan.

b. Aplikasi Web 2.0 yang digunakan karyawan untuk berkomunikasi

Berdasarkan pertanyaan yang diberikan kepada responden terkait aplikasi Web 2.0 yang digunakan responden untuk berkomunikasi dilingkungan perusahaan, distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Diagram Distribusi Aplikasi Web 2.0 yang digunakan untuk berkomunikasi

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan diagram diagram diatas dapat disimpulkan dari 50 responden terdapat 31 responden yang hanya memilih *social networking*, 3 responden memilih *social networking* dan *presentation sharing*, 2 responden memilih *social networking* dan *wikis*, 1 responden memilih *presentation sharing* dan *wikis*, 2 responden hanya memilih *wikis*, 6 responden memilih seluruh pilihan jawaban (*social networking*, *blog*, *presentation sharing*, *wikis*), 1 responden memilih

social networking, *blog*, *wikis*, 1 responden memilih *social networking* dan *pivotal*, 1 responden memilih *social networking* dan *trello*, 1 responden hanya memilih *pivotal*, dan 1 responden memilih *project management*. Dapat disimpulkan *social networking* menjadi yang paling dominan yang digunakan untuk berkomunikasi oleh karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia dilingkungan perusahaan dengan total 27 responden. *Pivotal*, *Trello*, dan *Project Management* merupakan aplikasi tambahan yang digunakan karyawan untuk berkomunikasi.

c. Personal Knowledge Management 2.0 (X₁)

Variabel *Personal Knowledge Management 2.0* terdapat 15 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Distribusi frekuensi pada variabel *Personal Knowledge Management 2.0 (X₁)* dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel *Personal Knowledge Management 2.0*

Item	5		4		3		2		1		Mean	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
X _{1.1.1}	15	30	27	54	7	14	1	2	0	0	4,12	(X _{1.1})
X _{1.1.2}	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	4,32	
X _{1.1.3}	6	12	26	52	18	36	0	0	0	0	3,76	
X _{1.2.1}	17	34	25	50	8	16	0	0	0	0	4,18	(X _{1.2})
X _{1.2.2}	16	32	27	54	5	10	2	4	0	0	4,14	
X _{1.2.3}	6	12	27	54	14	28	3	6	0	0	3,72	
X _{1.3.1}	18	36	27	54	4	8	1	2	0	0	4,24	(X _{1.3})
X _{1.3.2}	15	30	28	56	6	12	1	2	0	0	4,14	
X _{1.3.3}	15	30	27	54	8	16	0	0	0	0	4,14	
X _{1.4.1}	13	26	32	64	5	10	0	0	0	0	4,16	(X _{1.4})
X _{1.4.2}	12	24	29	58	9	18	0	0	0	0	4,06	
X _{1.4.3}	9	18	32	64	9	18	0	0	0	0	4,00	
X _{1.5.1}	10	20	30	60	10	20	0	0	0	0	4,00	(X _{1.5})
X _{1.5.2}	7	14	34	68	9	18	0	0	0	0	3,96	
X _{1.5.3}	13	26	26	52	10	20	1	2	0	0	4,02	
Grand Mean											4,06	

Sumber: Data primer diolah (2019)

Keterangan:

- $X_{1.1.1}$ = Karyawan mengundang kontak (*invite contact*) rekan kerja
 $X_{1.1.2}$ = Karyawan mengobrol (*chatting*) dengan rekan kerja
 $X_{1.1.3}$ = Karyawan mengidentifikasi status yang dibagikan rekan kerja
 $X_{1.2.1}$ = Karyawan berbagi dan bertukar pengetahuan
 $X_{1.2.2}$ = Karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja
 $X_{1.2.3}$ = Karyawan membagikan pengetahuan dalam bentuk tulisan
 $X_{1.3.1}$ = Karyawan mengakses sumber pengetahuan
 $X_{1.3.2}$ = Karyawan mengevaluasi sumber pengetahuan
 $X_{1.3.3}$ = Karyawan dapat mengelola pengetahuan
 $X_{1.4.1}$ = Karyawan dapat menganalisis pengetahuan
 $X_{1.4.2}$ = Karyawan dapat memahami pengetahuan
 $X_{1.4.3}$ = Karyawan menginternalisasi pengetahuan
 $X_{1.5.1}$ = Karyawan memperbarui pengetahuan yang dimiliki melalui Web 2.0
 $X_{1.5.2}$ = Karyawan mengolaborasi pengetahuan yang dimiliki dengan rekan kerja
 $X_{1.5.3}$ = Karyawan memperbarui pengetahuan dan berkolaborasi dengan cara menambah kontak, mengobrol, dan berdiskusi sesama rekan kerja

Pada tabel 4.6 mengenai variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) diketahui bahwa item $X_{1.1.1}$ yaitu karyawan mengundang kontak (*invite contact*) rekan kerja melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 15 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (54%) menyatakan setuju, 7 responden (14%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.1.1}$ sebesar 4,12 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mengundang kontak (*invite contact*) rekan kerja melalui Web 2.0.

Item $X_{1.1.2}$ yaitu karyawan mengobrol (*chatting*) dengan rekan kerja melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 21 responden (42%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (50%) menyatakan setuju, 3 responden (6%) menyatakan ragu-ragu, 1

responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.1.2}$ sebesar 4,32 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mengobrol (*chatting*) dengan rekan kerja melalui Web 2.0.

Item $X_{1.1.3}$ yaitu karyawan mengidentifikasi status yang dibagikan rekan kerja pada Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 6 responden (12%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (52%) menyatakan setuju, 18 responden (36%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.1.3}$ sebesar 3,76 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mengidentifikasi status yang dibagikan rekan kerja pada Web 2.0.

Item $X_{1.2.1}$ yaitu karyawan berbagi dan bertukar pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sesama rekan kerja melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 17 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (50%) menyatakan setuju, 8 responden (16%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.2.1}$ sebesar 4,18 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan berbagi dan bertukar pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sesama rekan kerja melalui Web 2.0.

Item $X_{1.2.2}$ yaitu karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 16

responden (32%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (54%) menyatakan setuju, 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.2.2}$ sebesar 4,14 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja melalui Web 2.0.

Item $X_{1.2.3}$ yaitu karyawan membagikan pengetahuan melalui tulisan (*blogs*), menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 6 responden (12%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (54%) menyatakan setuju, 14 responden (28%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.2.3}$ sebesar 3,72 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan membagikan pengetahuan melalui tulisan (*blogs*).

Item $X_{1.3.1}$ yaitu karyawan mengakses sumber pengetahuan yang digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 18 responden (36%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (54%) menyatakan setuju, 4 responden (8%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.3.1}$ sebesar 4,24 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mengakses sumber pengetahuan

yang digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan melalui Web 2.0 (*blogs*).

Item $X_{1.3.2}$ yaitu karyawan mengevaluasi sumber pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 sebelum digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 15 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (56%) menyatakan setuju, 6 responden (12%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.3.2}$ sebesar 4,14 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mengevaluasi sumber pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 sebelum digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

Item $X_{1.3.3}$ yaitu karyawan dapat mengelola pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 15 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (54%) menyatakan setuju, 8 responden (16%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.3.3}$ sebesar 4,14 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan dapat mengelola pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0.

Item $X_{1.4.1}$ yaitu karyawan dapat menganalisis pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 13 responden (26%) menyatakan sangat setuju, 32 responden

(64%) menyatakan setuju, 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.4.1}$ sebesar 4,16 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan dapat menganalisis pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0.

Item $X_{1.4.2}$ yaitu karyawan dapat memahami pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 12 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (58%) menyatakan setuju, 9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.4.2}$ sebesar 4,06 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan dapat memahami pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri.

Item $X_{1.4.3}$ yaitu karyawan dapat menginternalisasi pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 9 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (64%) menyatakan setuju, 9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.4.3}$ sebesar 4,00 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan dapat menginternalisasi pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri.

Item $X_{1.5.1}$ yaitu karyawan memperbarui (*update*) pengetahuan yang dimilikinya melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 10 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (60%) menyatakan setuju, 10 responden (20%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.5.1}$ sebesar 4,00 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan memperbarui (*update*) pengetahuan yang dimilikinya melalui Web 2.0.

Item $X_{1.5.2}$ yaitu karyawan mengolaborasikan pengetahuan yang dimilikinya dengan rekan kerja melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 7 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (68%) menyatakan setuju, 9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{1.5.2}$ sebesar 3,96 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mengolaborasikan pengetahuan yang dimilikinya melalui Web 2.0.

Item $X_{1.5.3}$ yaitu karyawan memperbarui pengetahuan dan berkolaborasi dengan cara menambah kontak, mengobrol dan berdiskusi sesama rekan kerja melalui Web 2.0, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 13 responden (26%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (52%) menyatakan setuju, 10 responden (20%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean*

untuk item $X_{1.5.3}$ sebesar 4,02 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan memperbarui pengetahuan dan berkolaborasi dengan cara menambah kontak, mengobrol dan berdiskusi sesama rekan kerja melalui Web 2.0.

Berdasarkan nilai interval yang diperoleh dalam penelitian ini, nilai rata-rata dalam indikator *connect* adalah 4,07 berada pada tingkat interval skor tinggi (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa *connect* yang dilakukan oleh karyawan sudah baik. Nilai rata-rata indikator *share* adalah 4,01 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa *share* yang dilakukan oleh karyawan sudah baik. Nilai rata-rata indikator *retrieve, assess, organize* adalah 4,17 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa *retrieve, assess, organize* terhadap pengetahuan karyawan sudah baik. Nilai rata-rata indikator *analyze, understand, contextualize* adalah 4,07 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan, analisis, dan pemahaman terhadap pengetahuan karyawan sudah baik. Nilai rata-rata indikator *update and collaborate* adalah 3,99 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa pembaruan dan pengolaborasi terhadap pengetahuan karyawan sudah baik. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *personal knowledge management 2.0* yang dilakukan karyawan sudah baik.

d. *Digital Competence* (X_2)

Variabel *Digital Competence* memiliki 10 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Distribusi frekuensi pada variabel *Digital Competence* (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel *Digital Competence*

Item	5		4		3		2		1		Mean	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
X _{2.1.1}	24	48	25	50	1	2	0	0	0	0	4,46	4,35 (X _{2.1})
X _{2.1.2}	14	28	32	64	4	8	0	0	0	0	4,20	
X _{2.1.3}	20	40	29	58	1	2	0	0	0	0	4,38	
X _{2.2.1}	19	38	27	54	4	8	0	0	0	0	4,30	4,05 (X _{2.2})
X _{2.2.2}	14	28	26	52	10	20	0	0	0	0	4,08	
X _{2.2.3}	12	24	23	46	14	28	1	2	0	0	3,92	
X _{2.2.4}	11	22	22	44	17	34	0	0	0	0	3,88	
X _{2.3.1}	12	24	26	52	11	22	1	2	0	0	3,98	4,15 (X _{2.3})
X _{2.3.2}	17	34	26	52	5	10	2	4	0	0	4,16	
X _{2.3.3}	22	44	21	42	7	14	0	0	0	0	4,30	
Grand Mean											4,18	

Sumber: Data primer diolah (2019)

Keterangan:

- X_{2.1.1} = Karyawan mampu mengoperasikan dan memahami teknologi
 X_{2.1.2} = Karyawan mampu memahami makna dan susunan kata melalui media digital
 X_{2.1.3} = Karyawan mampu berpikir secara rasional, kritis, logis dalam menggunakan media digital
 X_{2.2.1} = Karyawan menerima fenomena perkembangan teknologi
 X_{2.2.2} = Karyawan menanggapi fenomena perkembangan teknologi
 X_{2.2.3} = Karyawan mengevaluasi fenomena perkembangan teknologi
 X_{2.2.4} = Karyawan menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi
 X_{2.3.1} = Karyawan dapat mengintrospeksi diri dan merefleksi diri
 X_{2.3.2} = Karyawan dapat berinteraksi secara sosial dengan orang lain melalui media digital
 X_{2.3.3} = Karyawan dapat bekerja secara kelompok

Pada tabel 4.7 mengenai variabel *Digital Competence* (X_2) diketahui bahwa item X_{2.1.1} yaitu karyawan mampu mengoperasikan dan memahami teknologi, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 24 responden (48%) menyatakan sangat setuju, 25 responden

(50%) menyatakan setuju, 1 responden (2%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item X_{2.1.1} sebesar 4,46 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu mengoperasikan dan memahami teknologi dengan baik.

Item X_{2.1.2} yaitu karyawan mampu memahami makna dan susunan kata melalui media digital, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 14 responden (28%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (64%) menyatakan setuju, 4 responden (8%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item X_{2.1.2} sebesar 4,20 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu memahami makna dan susunan kata melalui media digital.

Item X_{2.1.3} yaitu karyawan mampu berpikir secara rasional, kritis, logis dalam menggunakan media digital, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 20 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (58%) menyatakan setuju, 1 responden (2%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item X_{2.1.3} sebesar 4,38 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu berpikir secara rasional, kritis, logis dalam menggunakan media digital.

Item X_{2.2.1} yaitu karyawan menerima fenomena perkembangan teknologi, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 19

responden (38%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (54%) menyatakan setuju, 4 responden (8%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.2.1}$ sebesar 4,30 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan menerima fenomena perkembangan teknologi.

Item $X_{2.2.2}$ yaitu karyawan menanggapi fenomena perkembangan teknologi, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 14 responden (28%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (52%) menyatakan setuju, 10 responden (20%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.2.2}$ sebesar 4,08 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan menanggapi fenomena perkembangan teknologi.

Item $X_{2.2.3}$ yaitu karyawan mengevaluasi fenomena perkembangan teknologi, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 12 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (46%) menyatakan setuju, 14 responden (28%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.2.3}$ sebesar 3,92 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mengevaluasi fenomena perkembangan teknologi.

Item $X_{2.2.4}$ yaitu karyawan menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 11 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (44%) menyatakan setuju, 17 responden (34%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.2.4}$ sebesar 3,88 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi.

Item $X_{2.3.1}$ yaitu karyawan dapat mengintrospeksi diri dan merefleksi diri, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 12 responden (24%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (52%) menyatakan setuju, 11 responden (22%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.3.1}$ sebesar 3,98 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan dapat mengintrospeksi diri dan merefleksi diri.

Item $X_{2.3.2}$ yaitu karyawan dapat berinteraksi secara sosial dengan orang lain melalui media digital, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 17 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (52%) menyatakan setuju, 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.3.2}$ sebesar 4,16 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa

karyawan dapat berinteraksi secara sosial dengan orang lain melalui media digital.

Item $X_{2.3.3}$ yaitu karyawan dapat bekerja secara kelompok, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 22 responden (44%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (42%) menyatakan setuju, 7 responden (14%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $X_{2.3.3}$ sebesar 4,30 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan dapat bekerja secara kelompok.

Berdasarkan nilai interval yang diperoleh dalam penelitian ini, nilai rata-rata dalam indikator kognitif adalah 4,35 berada pada tingkat interval skor tinggi (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kognitif karyawan sudah baik. Nilai rata-rata indikator afektif adalah 4,05 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan afektif karyawan sudah baik. Nilai rata-rata indikator relasi sosial adalah 4,15 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan relasi sosial karyawan sudah baik. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *digital competence* yang dilakukan karyawan sudah baik.

e. Knowledge Worker Productivity (Y)

Variabel *Knowledge Worker Productivity* memiliki 12 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

Distribusi frekuensi pada variabel *Knowledge Worker Productivity*

(Y) dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge Worker Productivity*

Item	5		4		3		2		1		Mean	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Item	Indikator
Y _{1.1}	16	32	30	60	4	8	0	0	0	0	4,24	4,01 (Y ₁)
Y _{1.2}	5	10	32	64	13	26	0	0	0	0	3,84	
Y _{1.3}	11	22	27	54	11	22	1	2	0	0	3,96	
Y _{2.1}	6	12	29	58	15	30	0	0	0	0	3,82	4,00 (Y ₂)
Y _{2.2}	8	16	33	66	8	16	1	2	0	0	3,96	
Y _{2.3}	16	32	29	58	5	10	0	0	0	0	4,22	
Y _{3.1}	9	18	29	58	9	18	3	6	0	0	3,88	3,85 (Y ₃)
Y _{3.2}	9	18	25	50	14	28	2	4	0	0	3,82	
Y _{3.3}	7	14	30	60	12	24	1	2	0	0	3,86	
Y _{4.1}	15	30	28	56	7	14	0	0	0	0	4,16	4,05 (Y ₄)
Y _{4.2}	11	22	30	60	9	18	0	0	0	0	4,04	
Y _{4.3}	7	14	33	66	10	20	0	0	0	0	3,94	
Grand Mean											3,98	

Sumber: Data primer diolah (2019)

Keterangan:

- Y_{1.1} = Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok
- Y_{1.2} = Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan
- Y_{1.3} = Jumlah pekerjaan yang karyawan dapatkan sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki
- Y_{2.1} = Karyawan mampu meminimalisir kesalahan
- Y_{2.2} = Karyawan memiliki kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan
- Y_{2.3} = Karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja
- Y_{3.1} = Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- Y_{3.2} = Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan
- X_{3.3} = Karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan
- Y_{4.1} = Karyawan mampu membuat skala prioritas pekerjaan
- Y_{4.2} = Karyawan mampu menyelesaikan berbagai prioritas pekerjaan
- X_{4.3} = Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai prioritas

Pada tabel 4.8 mengenai variabel *Knowledge Worker Productivity*

(Y) diketahui bahwa item Y_{1.1} yaitu karyawan dapat menyelesaikan

semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 16 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (60%) menyatakan setuju, 4 responden (8%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $Y_{1.1}$ sebesar 4,24 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok.

Item $Y_{1.2}$ yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 5 responden (10%) menyatakan sangat setuju, 32 responden (64%) menyatakan setuju, 13 responden (26%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $Y_{1.2}$ sebesar 3,84 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan.

Item $Y_{1.3}$ yaitu jumlah pekerjaan yang karyawan dapatkan sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 11 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (54%) menyatakan setuju, 11 responden (22%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $Y_{1.3}$ sebesar 3,96 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa jumlah pekerjaan yang karyawan dapatkan sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki.

Item Y_{2.1} yaitu karyawan mampu meminimalisir kesalahan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 6 responden (12%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (58%) menyatakan setuju, 15 responden (30%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item Y_{2.1} sebesar 3,82 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu meminimalisir kesalahan.

Item Y_{2.2} yaitu karyawan memiliki kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 8 responden (16%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (66%) menyatakan setuju, 8 responden (16%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item Y_{2.2} sebesar 3,96 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan memiliki kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan.

Item Y_{2.3} yaitu karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 16 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (58%) menyatakan setuju, 5 responden (10%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item Y_{2.3} sebesar 4,22 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja.

Item $Y_{3.1}$ yaitu karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 9 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (58%) menyatakan setuju, 9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $Y_{3.1}$ sebesar 3,88 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item $Y_{3.2}$ yaitu karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 9 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (50%) menyatakan setuju, 14 responden (28%) menyatakan ragu-ragu, 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $Y_{3.2}$ sebesar 3,82 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.

Item $Y_{3.3}$ yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 7 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (60%) menyatakan setuju, 12 responden (24%) menyatakan ragu-ragu, 1 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $Y_{3.3}$ sebesar 3,86 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa

karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Item Y_{4.1} yaitu karyawan mampu membuat skala prioritas pekerjaan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 15 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (56%) menyatakan setuju, 7 responden (14%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item Y_{4.1} sebesar 4,16 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu membuat skala prioritas pekerjaan.

Item Y_{4.2} yaitu karyawan mampu membuat skala prioritas pekerjaan, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 11 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (60%) menyatakan setuju, 9 responden (18%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Nilai *mean* untuk item Y_{4.2} sebesar 4,04 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu membuat skala prioritas pekerjaan.

Item Y_{4.3} yaitu karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai prioritas, menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 7 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (66%) menyatakan setuju, 10 responden (20%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat

tidak setuju. Nilai *mean* untuk item $Y_{4.3}$ sebesar 3,94 yang berarti rata-rata responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai prioritas.

Berdasarkan nilai interval yang diperoleh dalam penelitian ini, nilai rata-rata dalam indikator *quantity* adalah 4,01 berada pada tingkat interval skor tinggi (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan produktivitas karyawan secara kuantitas pekerjaan sudah baik. Nilai rata-rata indikator *quality* adalah 4,00 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan produktivitas karyawan secara kualitas pekerjaan sudah baik. Nilai rata-rata indikator *timeliness* adalah 3,85 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan produktivitas karyawan dilihat dari aspek ketepatan waktu sudah baik. Nilai rata-rata indikator *multiple priority* adalah 4,05 (3,41 – 4,20), hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatur prioritas tugas pekerjaan sudah baik. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *knowledge worker productivity* karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang adalah baik.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Uji Normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : residual tersebar normal

H_a : residual tidak tersebar normal

Apabila nilai sig. > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada

Tabel 4.9:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,80167125
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,111
	<i>Positive</i>	,058
	<i>Negative</i>	-,111
<i>Test Statistic</i>		,111
<i>Asymp. Sig.</i>		,172 ^c
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari hasil perhitungan uji normalitas, terdapat nilai sig. sebesar 0,172 (dapat dilihat pada tabel 4.9) atau lebih besar dari 0,05. Maka, ketentuan H_0 diterima bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linear yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* atau VIF yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Menurut Ghazali (2009:92) bahwa batas nilai *tolerance* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Dengan demikian, dapat dipastikan multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* $<0,1$ atau nilai VIF >10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	<i>Personal Knowledge Management 2.0</i>	,709	1,410
	<i>Digital Competence</i>	,709	1,410

a. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil olahan seluruh data pada Tabel 4.10, maka hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- a) Nilai *tolerance* untuk variabel *Personal Knowledge Management 2.0* adalah 0,709

- b) Nilai *tolerance* untuk variabel *Digital Competence* adalah 0,709

Hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* $> 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil pengujian dari masing-masing variabel:

- a) Nilai VIF untuk variabel *Personal Knowledge Management* 2.0 adalah 1,410
- b) Nilai VIF untuk variabel *Digital Competence* adalah 1,410

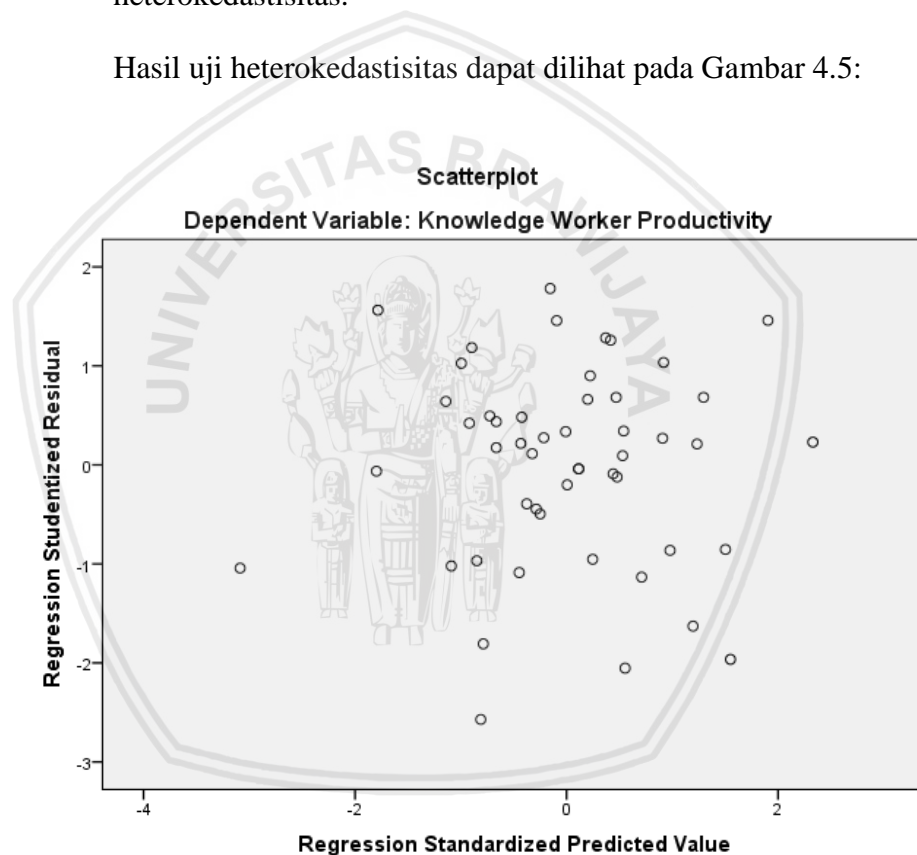
Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Oleh karena itu, uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai sipangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Ghozali (2009:150) menyatakan bahwa dasar penetapan telah terjadi heterokedastisitas adalah dengan melihat pada grafik sumbu X terhadap Y, jika terdapat pola tertentu seperti titik atau

point yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi heterokedastisitas. Namun akan berbeda jika tidak membentuk suatu pola, serta titik atau point menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.5:



Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogeni

(konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik regresi diatas, maka dapat dikatakan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Personal Knowledge Management* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y).

Dengan menggunakan *SPSS 23 for Windows*, didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(Constant)	6,927	6,293		1,101	,277
<i>Personal Knowledge Management 2.0</i>	,308	,108	,357	2,845	,007
<i>Digital Competence</i>	,530	,155	,428	3,412	,001

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier berganda sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,927 + 0,357 X_1 + 0,428 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

a) $a = 6,927$

Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2), maka *Knowledge Worker Productivity* (Y) karyawan adalah sebesar 6,927.

b) $b_1 = 0,357$

Berdasarkan hasil tabel uji regresi linier berganda, diketahui bahwa koefisien sebesar $b_1 = 0,308$. Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) sebesar 0,357 atau 35,7% dalam mempengaruhi *Knowledge Worker Productivity* (Y). Jadi apabila *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) mengalami peningkatan, maka *Knowledge Worker Productivity* (Y) akan meningkat sebesar 0,357 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

c) $b_2 = 0,428$

Berdasarkan hasil tabel uji regresi linier berganda, diketahui bahwa koefisien sebesar $b_2 = 0,428$. Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel *Digital Competence* (X_2) sebesar 0,428 atau

42,8% dalam mempengaruhi *Knowledge Worker Productivity* (Y). Jadi apabila *Digital Competence* (X_2) mengalami peningkatan, maka *Knowledge Worker Productivity* (Y) akan meningkat sebesar 0,428 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat diketahui bahwa *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y). Dengan kata lain, apabila *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) meningkat maka akan diikuti peningkatan *Knowledge Worker Productivity* (Y).

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas *Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap variabel terikat *Knowledge Worker Productivity* (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,689 ^a	,475	,453	3,882

Sumber: Data primer diolah (2019)

Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda. Penelitian ini regresi yang digunakan adalah regresi berganda, maka nilai yang digunakan adalah *Adjusted R²* sebesar 0,453 yang menunjukkan proposisi pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) sebesar 0,453. Artinya 45,3% variabel *Knowledge Worker Productivity* (Y) dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 54,7% variabel *Knowledge Worker Productivity* (Y) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil regresi signifikan atau tidak. Jika hasil signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika hasil tidak signifikan maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	641,437	2	320,719	21,285	,000 ^b
<i>Residual</i>	708,183	47	15,068		
Total	1349,620	49			

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,285 dan F_{tabel} ($\alpha=0,05$; db regresi=2; db residual=47) adalah sebesar 3,20. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,285 > 3,20$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha=0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat *Knowledge Worker Productivity* (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.14 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
<i>Knowledge Worker Productivity</i> (Y)	<i>Personal Knowledge Management 2.0</i>	2,845	2,012	0,007
	<i>Digital Competence</i>	3,412	2,012	0,001

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut:

(1) Hasil *t* test antara *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) menunjukkan $t_{hitung}=2,845$ dan t_{tabel} ($\alpha=0,05$; db regresi=2; db residual=47) adalah sebesar 2,012. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,845 > 2,012$ atau nilai sig *t* (0,007) $< \alpha=0,05$ maka pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat *Knowledge Worker Productivity* (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1).

(2) Hasil *t* test antara *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) menunjukkan $t_{hitung}= 3,412$ dan t_{tabel} ($\alpha=0,05$; db regresi=2; db residual=47) adalah sebesar 2,012. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,412 > 2,012$ atau nilai sig *t* (0,001) $< \alpha=0,05$ maka pengaruh *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat *Knowledge Worker Productivity* (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas *Digital Competence* (X_2).

Hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) secara simultan dan parsial.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi *Personal Knowledge Management 2.0* (X₁), *Digital Competence* (X₂), dan *Knowledge Worker Productivity* (Y)

a) *Personal Knowledge Management 2.0* (X₁)

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan hasil *grand mean* dari variabel *personal knowledge management* (X₁) sebesar 4,06. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan pada item pernyataan variabel *personal knowledge management* (X₁). Jawaban responden pada item pernyataan X_{1.1.2} yaitu karyawan mengobrol (*chatting*) dengan rekan kerja melalui Web 2.0 merupakan item yang paling mendominasi atau paling mempengaruhi peningkatan *knowledge worker productivity* (Y) dengan hasil *mean* sebesar 4,32. Sedangkan, pada item pernyataan X_{1.2.3} yaitu karyawan membagikan pengetahuan melalui tulisan (*blogs*) merupakan item yang memiliki nilai terkecil dari item lainnya dengan hasil *mean* sebesar 3,72. Hal ini menggambarkan karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia kurang setuju dengan membagikan pengetahuan melalui tulisan (*blogs*).

Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel *personal knowledge management* (X₁) sebesar 4,06 berada pada kategori baik dengan interval kelas 3,41 – 4,20, maka dapat

disimpulkan bahwa *personal knowledge management 2.0* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia tergolong baik.

b) *Digital Competence (X₂)*

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan hasil *grand mean* dari variabel *digital competence (X₂)* sebesar 4,18. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan pada item pernyataan variabel *digital competence (X₂)*. Jawaban responden pada item pernyataan X_{2.1.1} yaitu karyawan mampu mengoperasikan dan memahami teknologi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan item yang paling mendominasi atau paling mempengaruhi peningkatan *knowledge worker productivity (Y)* dengan hasil *mean* sebesar 4,46. Sedangkan, pada item pernyataan X_{2.2.4} yaitu karyawan menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi merupakan item yang memiliki nilai terkecil dari item lainnya dengan hasil *mean* sebesar 3,88.

Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel *digital competence (X₂)* sebesar 4,18 berada pada kategori baik dengan interval kelas 3,41 – 4,20, maka dapat disimpulkan bahwa *digital competence* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia tergolong baik.

c) *Knowledge Worker Productivity* (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan hasil *grand mean* dari variabel *knowledge worker productivity* (Y) sebesar 3,98. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan pada item pernyataan variabel *knowledge worker productivity* (Y). Jawaban responden pada item pernyataan Y_{1.1} yaitu karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok merupakan item yang paling mendominasi dengan hasil *mean* sebesar 4,24. Sedangkan, pada item pernyataan Y_{2.1} dan Y_{3.2} yaitu karyawan mampu meminimalisir kesalahan dan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan merupakan item yang memiliki nilai terkecil dari item lainnya dengan hasil *mean* sebesar 3,82.

Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel *knowledge worker productivity* (Y) sebesar 3,98 berada pada kategori baik dengan interval kelas 3,41 – 4,20, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge worker productivity* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia tergolong baik.

2. Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* (X₁) Terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y)

Hasil t test antara *Personal Knowledge Management 2.0* (X₁) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 2,845$ dan t_{tabel} ($\alpha=0,05$; db regresi=2; db residual=47) adalah sebesar

2,012. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,845 > 2,012$ atau nilai sig t (0,007) $< \alpha=0,05$ maka pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Knowledge Worker Productivity* (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) atau dengan meningkatkan *personal knowledge management 2.0* maka *knowledge worker productivity* akan mengalami peningkatan secara nyata. Hasil penelitian ini konsisten dan menguatkan penelitian Apriyanti (2013) yang menyatakan bahwa *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y).

Hasil *grand mean* dari *Personal Knowledge Management 2.0* adalah 4,06 dengan indikator paling dominan adalah indikator *Retrieve, Assess, Organize* ($X_{1.3}$) yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,17 dan item paling dominan merupakan $X_{1.1.2}$ yaitu karyawan mengobrol (*chatting*) dengan rekan kerja melalui Web 2.0 yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,32. Hasil *grand mean* dari *Knowledge Worker Productivity* adalah 3,98 dengan indikator paling dominan adalah indikator *Multiple Priority* (Y_4) yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,05 dan item paling dominan merupakan $Y_{1.1}$ yaitu karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan tugas pokok.

Hasil karakteristik responden juga dapat mempengaruhi distribusi frekuensi jawaban responden terkait *Personal Knowledge Management 2.0* terhadap *Knowledge Worker Productivity*. Berdasarkan hasil karakteristik responden, karyawan dengan usia 22-23, tingkat pendidikan S1, dan masa kerja kurang dari 6 bulan paling dominan. Usia 22-23 tahun adalah usia produktif seseorang, sehingga karyawan memiliki kecenderungan untuk mengakses, mengevaluasi, mengelola ilmu pengetahuan dan informasi yang di dapat melalui Web 2.0. Hal tersebut di buktikan kesinambungan dengan indikator yang paling dominan adalah *Retrieve, Assess, Organize*.

Selain itu, karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki kemampuan dalam mengelola pengetahuan dengan baik. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 6 bulan memiliki semangat kerja yang baik untuk mendapatkan kepastian karir dimasa depan dan cenderung memiliki kinerja yaitu dengan cara mengelola pengetahuan yang didapatkan untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil olah data, analisis data, serta pendapat ahli dan peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Personal Knowledge Management* (X_1) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) pada PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang.

3. Pengaruh *Digital Competence* (X_2) Terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y)

Hasil t test antara *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 3,412$ dan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db regresi=2; db residual=47) adalah sebesar 2,012. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,412 > 2,012$ atau nilai sig t ($0,001$) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat *Knowledge Worker Productivity* (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas *Digital Competence* (X_2) atau dengan meningkatkan *digital competence* maka *knowledge worker productivity* akan mengalami peningkatan secara nyata. Hasil penelitian ini konsisten dan menguatkan penelitian Andipa (2016) yang menyatakan bahwa *Digital Competence* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti (2013) yang menyatakan bahwa *Digital Competence* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y).

Hasil *grand mean* dari *Digital Competence* (X_2) adalah 4,18 dengan indikator paling dominan adalah indikator Kognitif ($X_{2.1}$) yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,35 dan item paling dominan merupakan $X_{2.1.1}$ yaitu karyawan mampu mengoperasikan dan memahami

teknologi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,46. Hasil *grand mean* dari *Knowledge Worker Productivity* adalah 3,98 dengan indikator paling dominan adalah indikator *Multiple Priority* (Y_4) yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,05 dan item paling dominan merupakan $Y_{1.1}$ yaitu karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan tugas pokok.

Hasil karakteristik responden juga dapat mempengaruhi distribusi frekuensi jawaban responden terkait *Digital Competence* terhadap *Knowledge Worker Productivity*. Berdasarkan hasil karakteristik responden, karyawan dengan usia 22-23 tahun, tingkat pendidikan S1, dan masa kerja kurang dari 6 bulan paling dominan. Indikator kognitif sebagai indikator paling dominan dan item paling dominan yaitu sering karyawan mampu mengoperasikan dan memahami teknologi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat menguatkan dan membuktikan bahwa karyawan dengan usia 22-23 tahun merupakan usia yang produktif dan lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki kematangan dalam mengoperasikan dan memahami teknologi. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 6 bulan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas, salah satu cara untuk membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja yaitu dengan cara memiliki kompetensi teknologi digital yang baik. Berdasarkan hasil olah data,

analisis data, serta pendapat ahli dan peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) pada PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang.

4. Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) Terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y)

Berdasarkan hasil karakteristik responden dan distribusi frekuensi jawaban responden yang paling dominan berada pada usia 22-23 tahun, tingkat pendidikan S1, dan masa kerja kurang dari 6 bulan. Usia 22-23 tahun adalah usia produktif seseorang, sehingga karyawan cenderung ingin meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memiliki kemampuan pengetahuan dan kompetensi digital yang baik. Selain itu, karyawan dengan tingkat pendidikan S1 memiliki kemampuan yang matang dalam mengakses, menganalisis, mengelola ilmu pengetahuan yang didapatkan melalui Web 2.0 dengan cara mengoperasikan teknologi digital untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 6 bulan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas agar mencapai kepastian karir di masa yang akan datang dengan cara menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y). Hasil dari pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,285 > 3,20$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha=0,05$.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diketahui bahwa *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y) sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menguatkan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyanti (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Personal Knowledge Management 2.0* (X_1) dan *Digital Competence* (X_2) terhadap *Knowledge Worker Productivity* (Y).

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Worker Productivity* dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence*, sedangkan masih banyak faktor lain seperti kompensasi, *digital literacy*,

knowledge sharing, innovation capability, learning environment, absorptive capacity yang dapat mempengaruhi *Knowledge Worker Productivity*.

2. Adanya keterbatasan penelitian kuantitatif sehingga untuk mendapatkan hasil penelitian yang rinci dan mewakili keadaan sesungguhnya perlu mendalami pertanyaan terkait indikator dan item melalui *in-depth interview*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada *Knowledge Worker Productivity*. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence*, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *Knowledge Worker Productivity*.

Berdasarkan hasil pengujian pada sub bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa pengaplikasian *Personal Knowledge Management 2.0* pada PT Alpha Teknologi Indonesia Malang tergolong baik. Selain itu untuk *Digital Competence* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Malang tergolong baik. Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia memiliki produktivitas yang tergolong baik.
2. Hasil penelitian melalui analisis regresi linier berganda diketahui bahwa *Personal Knowledge Management 2.0* yang dilakukan oleh karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity*.

3. Hasil penelitian melalui analisis regresi linier berganda diketahui bahwa *Digital Competence* yang dilakukan oleh karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap *Knowledge Worker Productivity*.
4. Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang diperoleh, diketahui bahwa variabel *Personal Knowledge Management* dan *Digital Competence* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *Knowledge Worker Productivity*, sehingga dapat disimpulkan dengan memperbaiki dan meningkatkan *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* maka akan dapat meningkatkan *Knowledge Worker Productivity*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain:

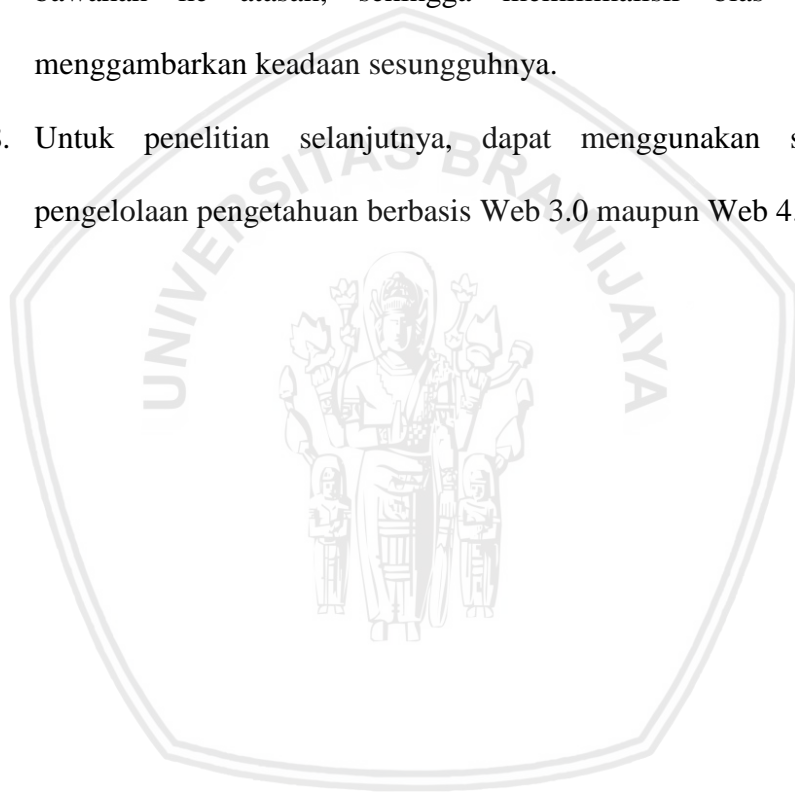
1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* mempengaruhi dan meningkatkan *Knowledge Worker Productivity*, sehingga *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang patut untuk dipertahankan. Selain itu, pada hasil analisis deskriptif diketahui bahwa *Knowledge Worker Productivity* memiliki nilai rata-

rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,98 yang berarti bahwa produktivitas karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia masih dapat dimaksimalkan.

2. Pada penelitian ini diketahui nilai R^2 sebesar 0,475 yang berarti bahwa pengaruh variabel *personal knowledge management 2.0* dan *digital competence* terhadap *knowledge worker productivity* pada karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia adalah sebesar 47,5%. Sedangkan 52,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel independen lainnya seperti *innovation capability*, *learning environment*, *knowledge sharing*, *digital literacy*, kompensasi, *absorptive capacity*, dan penghargaan yang dapat mempengaruhi *Knowledge Worker Productivity*.
3. Pada penelitian ini diketahui bahwa *personal knowledge management 2.0* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia tergolong baik dan patut dipertahankan. Namun, karyawan perlu meningkatkan mengidentifikasi status yang dibagikan rekan kerja pada Web 2.0, membagikan pengetahuan dalam bentuk tulisan seperti contoh memo digital dalam lingkup perusahaan, dan mengolaborasi pengetahuan karyawan dengan rekan kerja lain. Hal tersebut dapat mendukung peningkatan *personal knowledge management 2.0* dan *knowledge worker productivity* yang lebih baik.

4. Pada penelitian ini diketahui bahwa *digital competence* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia tergolong baik atau tinggi dan patut dipertahankan. Namun, karyawan perlu meningkatkan dalam mengevaluasi fenomena perkembangan teknologi, menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi, dan mengintrospeksi diri dan merefleksikan diri. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara karyawan membaca berita terkait fenomena perkembangan teknologi digital dan melakukan *self-evaluation* selama menggunakan teknologi digital guna mendukung peningkatan *digital competence* dan *knowledge worker productivity* yang lebih baik.
5. Pada penelitian ini diketahui bahwa *knowledge worker productivity* yang dimiliki karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia tergolong baik atau tinggi dan patut dipertahankan. Namun, karyawan perlu meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan, kemampuan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan, meminimalisir kesalahan, kesesuaian kualitas kerja dengan standar mutu yang telah ditentukan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda tugas pekerjaan, menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, dan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai prioritas. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, insentif, serta penghargaan guna mendukung peningkatan *knowledge worker productivity* yang lebih baik.

6. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menggunakan lokasi penelitian dengan latar belakang perusahaan non-IT, sehingga dapat memberikan gambaran produktivitas *knowledge worker* tanpa berbasis teknologi.
7. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner untuk atasan ke bawahan maupun bawahan ke atasan, sehingga meminimalisir bias dan dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya.
8. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menggunakan studi pada pengelolaan pengetahuan berbasis Web 3.0 maupun Web 4.0.



DAFTAR PUSTAKA**BUKU**

- Abdillah, Willy, dan Hartono, Jogyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Vol. I). Yogyakarta: ANDI.
- Arikunto, S. Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bolisani, Ettore, dan Bratianu, Constantin. (2018). The Elusive Definition of Knowledge. In Ettore Bolisani, dan C. Bratianu, *Emergent Knowledge Strategies: Strategic Thinking in Knowledge Management* (pp. 1-22). Cham: Springer International Publishing.
- Brocke, J. vom, dan Rosemann, M. (2015). *Business Process Management*. Berlin: Springer.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Lincoln: SAGE Publications.
- Dalkir, Kimiz. (2005). *Knowledge Management In Theory and Practice*. Oxford, United Kingdom: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, G. E. (1997). *The Last Word On Productivity and Telecommuting*. USA: Gil Gordon Associates.
- Hunter, Jeremy P., dan Scherer, J. Scott. (2009). Knowledge Worker Productivity and The Practice of Self-Management. In J. P. Hunter, dan J. S. Scherer, *The Drucker Difference: What the World's Greatest Management Thinker Means to Today's Business Leaders* (pp. 1-15). California: McGraw-Hill.
- Kountur, Ronny. (2004). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis* (Vol. II). Jakarta: Penerbit PPM.
- Manopo, Christine. (2011). *Competency Based Talent and Performance Management System* (Vol. I). Jakarta: Salemba Empat.

- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Vol. II). Jakarta: Rajawali Press.
- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management): Teori dan Aplikasi dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis dan Publik*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Payton, S., & Hague, C. (2010). *Digital Literacy in Practice*. UK: Futurelab.
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Vol. 6). Bandung: Alfabeta.
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (1995). *Economics*. USA: McGraw-Hill.
- Sangadji, Etta Mamang, dan Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Vol. I). Yogyakarta: ANDI.
- Saraswati, Sylvia. (2016). *Cara Mudah Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis, Disertasi* (Vol. V). Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sekaran, Uma, dan Bougie, Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (1st ed., Vol. II). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Vol. 21). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supranto, J. (2000). *Statistik (Teori dan Aplikasi)*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Supranto, dan Limakrisna, Nandan. (2016). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi* (Vol. IV). Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Tobing, Paul L. (2007). *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umar, Husein. (2003). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Vol. V). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Widi, Restu Kartiko. (2010). *Asas Metodologi Penelitian: Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian* (Vol. I). Yogyakarta: Graha Ilmu.

PUBLIKASI ILMIAH

Andipa, Merza Zuhdi (2016). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Digital Competence terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PD Adisari Grup)*. Universitas Padjajaran.

Apriyanti, Evi (2016). *Pengaruh Personal Knowledge Management 2.0 dan Digital Competence terhadap Knowledge Worker Productivity (Studi pada Karyawan Nanno Business Partner)*. Universitas Padjajaran.

Biggam, John. (2001). An Epistemological Foundation for Knowledge Management. *Defining Knowledge*, 34, 1-7.

Calvani, A., Cartelli, A., Fini, A., & Ranieri, M. (2008). Models and Instruments for Assessing Digital Competence at School. *Journal of e-Learning and Knowledge Society*, IV(3), 183-195.

Cartelli, A. (2010). Frameworks for Digital Competence Assessment: Proposals, Instruments, and Evaluation. *Journal of Informing Science & IT Education*, 561-573.

Cheung, Larry Y., Chung, Paul Wai Hing, Stone, R. G., dan Dai, Wei. (2006, December 11-13). A Personal Knowledge Management Tool That Supports Organizational Knowledge Management. *Proceedings of the 3rd Asia-Pacific International Conference on Knowledge Management (KMAP)*, 2.

Chrisnasari, Jessica. (2016). *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Wilayah Malang)*. Universitas Brawijaya

Drucker, Peter F. (1988). The Coming of The New Organization. *Harvard Business Review On Knowledge Management*, 1-19.

Drucker, Peter F. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-96.

- Falah, Ahmad Sahas. (2017). *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia, Persero Tbk)*. Universitas Brawijaya.
- Farkas, Mária Fekete, dan Török, L. Gábor. (2011). Knowledge Workers, Competencies, Virtuality, and Management. *Polish Journal of Management*, 4, 67-77.
- Ferrari, Anusca. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Spain: Technical Report by the Joint Research Centre of the European Commission.
- Gallardo-Echenique, Eliana, Oliveira, Janaina, Marqués Molías, Luis, dan Esteve, Francesc. (2015). Digital Competence in the Knowledge Society. *MERLOT Journal of Online Learning and Teaching (JOLT)*, 11(1), 1-16.
- Ismail, Shahrinaz, dan Ahmad, Mohd Sharifuddin. (2012). Effective Personal Knowledge Management: A Proposed Online Framework. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6(12), 3478-3486.
- Jain, Priti. (2011). Personal Knowledge Management: The Foundation of Organisational Knowledge Management. *Journal of Library and Information Studies University of Botswana*, 77(1), 1-14.
- Kianto, Aino, Shujahat, Muhammad, Hussain, Sadam, Nawaz, Faisal, dan Ali, Murad. (2018). The Impact of Knowledge Management on Knowledge Worker Productivity. *Baltic Journal of Management*, 1-20.
- Mládková, Ludmila. (2004). Knowledge Management for Knowledge Workers. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(3), 248-258.
- Nath, Keshab, Dhar, Mr Sourish, dan Basishtha, Subhash. (2014). Web 1.0 to Web 3.0 - Evolution of the Web and its Various Challenges. *ICROIT 2014 - Proceedings of the 2014 International Conference on Reliability, Optimization and Information Technology*, 86-89.
- Nisa, Ridha Choirun. (2016). *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya)*. Universitas Brawijaya

- Pauleen, David J., dan Gorman, G. E. (2010). The Nature and Value of Personal Knowledge Management. *Personal Knowledge Management: Individual, Organizational and Social Perspectives*, 9-30.
- Prabowo, Harjanto. (2010). Knowledge Management di Perguruan Tinggi. *Jurnal Binus Business Review*, I(2), 407-415.
- Ramirez, Yuri, dan Nembhard, David. (2004). Meaning Knowledge Worker Productivity: A Taxonomy. *Journal of Intellectual Capital*, 602-628.
- Razmerita, Liana, Kirchner, Katrin, dan Sudzina, Frantisek. (2009). Personal Knowledge Management: The Role of Web 2.0 Tools for Managing Knowledge at Individual and Organisational Levels. *Journal of Online Information Review*, 33(6), 1021-1039.
- Salamzadeh, Aidin, dan Kesim, Hiroko. (2015). Startup Companies: Life Cycle and Challenges. *Journal of Employment, Education and Entrepreneurship (EEE)*, 2.
- Sondari, Mery Citra. (2013). Personal Knowledge Management 2.0. *International Journal of Social Science and Humanity*, III(4), 426-428. doi:10.7763/IJSSH.2013.V3.275
- Tohiye, Kuribachew Gizaw, dan Garfield, Monica. (2017). Personal Knowledge Management: Systematic Review and Future Direction. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(1), 1-6.

WEBSITE

- Pratama, Aditya Hadi. (2017, Juli 25). *Startup*. Retrieved from TechnAsia: <https://id.techinasia.com/laporan-kondisi-startup-indonesia-q2-2017>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : Satu berkas
Judul Skripsi : **PENGARUH *PERSONAL KNOWLEDGE MANAGEMENT 2.0* DAN *DIGITAL COMPETENCE* TERHADAP *KNOWLEDGE WORKER PRODUCTIVITY* (STUDI PADA KARYAWAN PT ALPHA TEKNOLOGI INDONESIA KANTOR MALANG JAWA TIMUR)**

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr
Pada PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur
Kota Malang

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Alifah Damayanti, mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB). Saya memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr pada PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur untuk kesediaannya mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini bukan tes psikologi dari atasan atau pihak manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr adalah benar dan sesuai dengan kenyataan dan kondisi yang Bapak/Ibu/Sdr alami dan rasakan dalam pekerjaan, serta bukan berdasarkan keinginan atau pengaruh dari pihak manapun.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Malang, 13 Mei 2019

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* Terhadap
Knowledge Worker Productivity
(Survei pada Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Kantor Malang Jawa Timur)**

I. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang ada pada kuesioner yang telah dibagikan.
- b. Isilah semua nomor dengan memilih salah satu diantara 5 (lima) alternatif pilihan jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia.
- c. Alternatif pilihan jawaban pada penelitian dilakukan dengan skala berikut:

SS = Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif
S = Setuju/Sering/Positif
N = Netral/Ragu-ragu/Kadang-kadang
TS = Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
STS = Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah
- d. Apabila terdapat kesalahan dalam memilih jawaban, berikan tanda (=) pada jawaban yang salah dan beri tanda silang (X) pada jawaban yang baru.
- e. Identitas responden dan semua jawaban akan dirahasiakan hanya untuk kepentingan akademis.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia : Tahun
- c. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- d. Tingkat Pendidikan : a. SMA/SMK b. D3 c. S1 d. S2
- e. Masa Kerja : a. <6bulan b. 6-12bulan c. 1-2tahun d. >2tahun

III. PERTANYAAN TERBUKA

1. Aplikasi Web 2.0 apa yang digunakan Bapak/Ibu setiap harinya di lingkungan perusahaan?
(boleh pilih lebih dari satu)
 - a. *Social networking*
 - b. *Blog*
 - c. *Presentation Sharing*
 - d. *Wikis*
 - e. Semuanya
 - f. Dan lain-lain.....
2. Dari aplikasi diatas mana yang paling sering digunakan Bapak/Ibu untuk berkomunikasi?
(boleh pilih lebih dari satu)
 - a. *Social networking*
 - b. *Blog*
 - c. *Presentation Sharing*
 - d. *Wikis*
 - e. Semuanya
 - f. Dan lain-lain.....

IV. PERTANYAAN TERTUTUP

- ***Personal Knowledge Management 2.0*** merupakan proses pengelolaan, pembelajaran, dan penyerapan ilmu pengetahuan yang dilakukan oleh *knowledge worker* dalam yang diakses melalui media elektronik dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas *knowledge worker*.

Web 2.0 dapat berupa *social networking, blog, presentation sharing, wikis*

A. Variabel *Personal Knowledge Management 2.0*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
A. <i>Connect</i>						
1.	Saya mengundang kontak (<i>invite contact</i>) rekan kerja melalui Web 2.0					
2.	Saya mengobrol (<i>chatting</i>) dengan rekan kerja melalui Web 2.0					
3.	Saya mengidentifikasi status yang dibagikan rekan kerja pada Web 2.0					
B. <i>Share</i>						
1.	Saya berbagi dan bertukar pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sesama rekan kerja melalui Web 2.0					
2.	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja lainnya melalui Web 2.0					

3.	Saya membagikan pengetahuan melalui tulisan (<i>blog, social networking</i>)					
C. Retrieve, Assess, Organize						
1.	Saya mengakses sumber pengetahuan yang digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan melalui Web 2.0					
2.	Saya mengevaluasi sumber pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 sebelum digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya dapat mengelola pengetahuan yang saya dapatkan dari Web 2.0					
D. Analyze, Understand, Contextualize						
1.	Saya dapat menganalisis pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri					
2.	Saya dapat memahami pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri					
3.	Saya dapat menginternalisasi pengetahuan yang didapatkan dari Web 2.0 dengan pemahaman sendiri					
E. Update dan Collaborate						
1.	Saya memperbarui (<i>update</i>) pengetahuan yang saya miliki melalui Web 2.0					
2.	Saya mengolaborasikan pengetahuan yang saya miliki dengan rekan kerja lain melalui Web 2.0					
3.	Saya perlu memperbarui pengetahuan dan berkolaborasi dengan cara menambah kontak, mengobrol, dan berdiskusi sesama rekan kerja melalui Web 2.0					

- **Digital Competence** merupakan kecakapan individu dalam mengoperasikan teknologi informasi komunikasi secara digital agar mendapatkan pengetahuan, berkolaborasi dengan individu lain, berpikir secara kritis, dan kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dan meningkatkan produktivitas.

B. Variabel *Digital Competence*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
A. Kognitif						
1.	Saya mampu mengoperasikan dan memahami teknologi yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya mampu memahami makna dan susunan kata di dalam informasi melalui media digital					
3.	Saya mampu berpikir secara rasional, kritis, logis dalam menggunakan media digital					
B. Afektif						
1.	Saya menerima fenomena perkembangan teknologi					
2.	Saya menanggapi fenomena perkembangan teknologi					
3.	Saya mengevaluasi fenomena perkembangan teknologi					
4.	Saya menginternalisasi fenomena perkembangan teknologi					
C. Relasi Sosial						
1.	Saya dapat mengintrospeksi diri dan merefleksi diri					
2.	Saya dapat berinteraksi secara sosial dengan orang lain melalui media digital					
3.	Saya dapat bekerja secara kelompok					

- **Knowledge Worker Productivity** merupakan kemampuan *knowledge worker* dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas.

C. Knowledge Worker Productivity

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
A. Quantity						
1.	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan					
3.	Jumlah pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
B. Quality						
1.	Saya mampu meminimalisir kesalahan					
2.	Saya memiliki kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Saya mampu meningkatkan kualitas kerja					
C. Timeliness						
1.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan					
D. Multiple Priority						
1.	Saya mampu membuat skala prioritas pekerjaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan berbagai prioritas pekerjaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai prioritas					

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian



Alpha Teknologi Indonesia

T. 6221 2598 1166
E. info@alphatech.id

Jl. Setiabudi Tengah No. 37
RT 001/RW 001 Kel. Setia Budi
Jakarta Selatan - 12910

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, atas nama PT. Alpha Teknologi Indonesia dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Alifah Damayanti
NIM : 155030201111092
Jurusan : Administrasi Bisnis
Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas : Universitas Brawijaya

telah melaksanakan Penelitian dengan judul "Pengaruh *Personal Knowledge Management 2.0* dan *Digital Competence* Terhadap *Knowledge Worker Productivity* pada Karyawan PT. Alpha Teknologi Indonesia Kantor representatif Malang, Jl. Simpang Tambora I No.9, Karangbesuki, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65146, Indonesia, yang dilaksanakan pada Bulan Mei 2019.

Demikian surat ini kami buat untuk tujuan keterangan penelitian yang bersangkutan.

Malang, 20 Juni 2019



Alpha Teknologi Indonesia
Emilia Sylvia
HR Division



Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	7	14,0	14,0	16,0
4	27	54,0	54,0	70,0
5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	3	6,0	6,0	8,0
4	25	50,0	50,0	58,0
5	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	36,0	36,0	36,0
4	26	52,0	52,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16,0	16,0	16,0
4	25	50,0	50,0	66,0
5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,0	4,0	4,0
3	5	10,0	10,0	14,0
4	27	54,0	54,0	68,0
5	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6,0	6,0	6,0
3	14	28,0	28,0	34,0
4	27	54,0	54,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	4	8,0	8,0	10,0
4	27	54,0	54,0	64,0
5	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	6	12,0	12,0	14,0
4	28	56,0	56,0	70,0
5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16,0	16,0	16,0
4	27	54,0	54,0	70,0
5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10,0	10,0	10,0
4	32	64,0	64,0	74,0
5	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18,0	18,0	18,0
4	29	58,0	58,0	76,0
5	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18,0	18,0	18,0
4	32	64,0	64,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	20,0	20,0	20,0
4	30	60,0	60,0	80,0
5	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18,0	18,0	18,0
4	34	68,0	68,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	10	20,0	20,0	22,0
4	26	52,0	52,0	74,0
5	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,0	2,0	2,0
4	25	50,0	50,0	52,0
5	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,0	8,0	8,0
4	32	64,0	64,0	72,0
5	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,0	2,0	2,0
4	29	58,0	58,0	60,0
5	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,0	8,0	8,0
4	27	54,0	54,0	62,0
5	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	20,0	20,0	20,0
4	26	52,0	52,0	72,0
5	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	14	28,0	28,0	30,0
4	23	46,0	46,0	76,0
5	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	34,0	34,0	34,0
4	22	44,0	44,0	78,0
5	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	11	22,0	22,0	24,0
4	26	52,0	52,0	76,0
5	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,0	4,0	4,0
3	5	10,0	10,0	14,0
4	26	52,0	52,0	66,0
5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14,0	14,0	14,0
4	21	42,0	42,0	56,0
5	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8,0	8,0	8,0
4	30	60,0	60,0	68,0
5	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	26,0	26,0	26,0
4	32	64,0	64,0	90,0
5	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	11	22,0	22,0	24,0
4	27	54,0	54,0	78,0
5	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	30,0	30,0	30,0
4	29	58,0	58,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	8	16,0	16,0	18,0
4	33	66,0	66,0	84,0
5	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10,0	10,0	10,0
4	29	58,0	58,0	68,0
5	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6,0	6,0	6,0
3	9	18,0	18,0	24,0
4	29	58,0	58,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,0	4,0	4,0
3	14	28,0	28,0	32,0
4	25	50,0	50,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,0	2,0	2,0
3	12	24,0	24,0	26,0
4	30	60,0	60,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.4.1

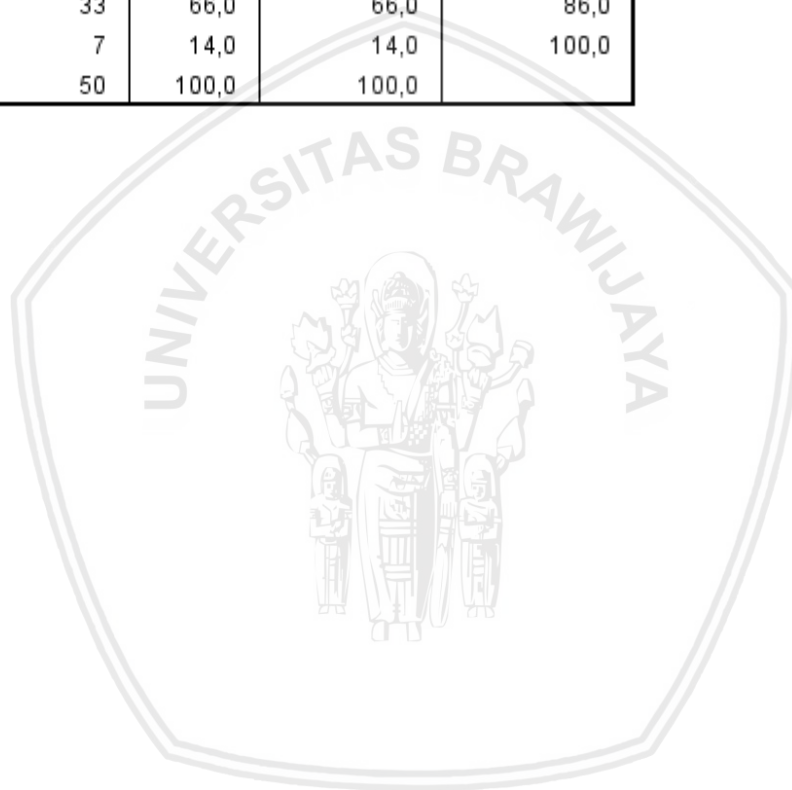
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14,0	14,0	14,0
4	28	56,0	56,0	70,0
5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18,0	18,0	18,0
4	30	60,0	60,0	78,0
5	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	20,0	20,0	20,0
4	33	66,0	66,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations X1

		Total_X1
X1.1.1	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.1.2	Pearson Correlation	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.1.3	Pearson Correlation	,457**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	50
X1.2.1	Pearson Correlation	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.2.2	Pearson Correlation	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.2.3	Pearson Correlation	,387**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	50
X1.3.1	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.3.2	Pearson Correlation	,595**
	Sig. (2-tailed)	
	N	



	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.3.3	Pearson Correlation	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.4.1	Pearson Correlation	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.4.2	Pearson Correlation	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.4.3	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.5.1	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.5.2	Pearson Correlation	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X1.5.3	Pearson Correlation	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Total_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50



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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	15

Correlations X2

		Total_X2
X2.1.1	Pearson Correlation	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.1.2	Pearson Correlation	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.1.3	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

X2.2.1	Pearson Correlation	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.2.2	Pearson Correlation	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.2.3	Pearson Correlation	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.2.4	Pearson Correlation	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.3.1	Pearson Correlation	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.3.2	Pearson Correlation	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
X2.3.3	Pearson Correlation	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	50
Total_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	10

Correlations Y

		Total_Y
Y.1.1	Pearson Correlation	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.1.2	Pearson Correlation	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

	N	50
Y.1.3	Pearson Correlation	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.2.1	Pearson Correlation	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.2.2	Pearson Correlation	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.2.3	Pearson Correlation	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.3.1	Pearson Correlation	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.3.2	Pearson Correlation	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.3.3	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.4.1	Pearson Correlation	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50

Y.4.2	Pearson Correlation	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Y.4.3	Pearson Correlation	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	50
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	12

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,80167125
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,058
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,927	6,293		1,101	,277		
	Personal Knowledge Management 2.0	,308	,108	,357	2,845	,007	,709	1,410
	Digital Competence	,530	,155	,428	3,412	,001	,709	1,410

a. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

Lampiran 6 Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Digital Competence, Personal Knowledge Management 2.0 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,453	3,882

a. Predictors: (Constant), Digital Competence, Personal Knowledge Management 2.0

b. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641,437	2	320,719	21,285	,000 ^b
	Residual	708,183	47	15,068		
	Total	1349,620	49			

a. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

b. Predictors: (Constant), Digital Competence, Personal Knowledge Management 2.0

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,927	6,293		1,101	,277
	Personal Knowledge Management 2.0	,308	,108	,357	2,845	,007
	Digital Competence	,530	,155	,428	3,412	,001

a. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

Lampiran 7 Uji Hipotesis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641,437	2	320,719	21,285	,000 ^b
	Residual	708,183	47	15,068		
	Total	1349,620	49			

a. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

b. Predictors: (Constant), Digital Competence, Personal Knowledge Management 2.0

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,927	6,293		1,101	,277
	Personal Knowledge Management 2.0	,308	,108	,357	2,845	,007
	Digital Competence	,530	,155	,428	3,412	,001

a. Dependent Variable: Knowledge Worker Productivity

CURRICULUM VITAE**I. Identitas Diri**

Nama : Alifah Damayanti
 Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 12 Maret 1997
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jalan Kesadaran II No.25 RT003/01 Cipinang Muara,
 Jakarta Timur, DKI Jakarta 13420
 Telepon : 081294422699
 Email : alifahdmynt@gmail.com

II. Pendidikan Formal

2015 – 2019 : Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya
 2012 – 2015 : SMA Negeri 26 Jakarta
 2009 – 2012 : SMP Negeri 27 Jakarta
 2003 – 2009 : SD Swasta Putra I Jakarta

III. Pengalaman Organisasi

1. *Human Resources Development and Recruitment Manager*, AIESEC in Universitas Brawijaya 2018
2. *Human Resources Development and Recruitment Staff*, AIESEC in Universitas Brawijaya 2017

IV. Pengalaman Kepanitiaan

1. *Organizing Committee President of Future Leader Conference*, 2018
2. *Organizing Committee Delegates Service of Indonesia Youth Leadership Conference*, 2017
3. *Organizing Committee External Relations of Enlighten The Future Project*, 2017

V. Pengalaman Magang

1. Alterra Jakarta – PT. Sepulsa Teknologi Indonesia (Juli 2018 – September 2018)