

KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF DAYA SERAP PENGETAHUAN

(Employee Performance in Perspective Knowledge Absorption)

Fitriyatul Khoiriyah, Djoko Poernomo dan Sugeng Iswono

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, Jawa Timur, Indonesia

Email: fitriwanitamuslimah@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study to determine and explain the effect of absorption of knowledge on employee performance. Research location at PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember (PTPN X KAGJ). The type of research is quantitative research (causal). Population Research on employees Production PTPN X KAGJ. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis using Simple Linear Regression. The results showed that the knowledge absorption has a significant positive effect on employee performance. It can be concluded the higher the absorption of employee knowledge the higher the performance of employees in completing their work. The limitations of this study do not involve employees in other departments or departments.*

Keyword: *Knowledge Absorption Capacity, Employee Performance, PTPN X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh daya serap pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian pada PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember (PTPN X KAGJ). Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif (kausal). Populasi Penelitian pada karyawan bagian Produksi PTPN X KAGJ. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data memakai Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan daya serap pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan semakin tinggi daya serap pengetahuan karyawan semakin tinggi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterbatasan penelitian ini tidak melibatkan karyawan pada bagian atau departemen lainnya.

Kata kunci: Daya Serap Pengetahuan, Kinerja Karyawan, PTPN X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember.

PENDAHULUAN

Badan usaha (perusahaan) pasti memiliki prioritas untuk mencapai tujuan, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, perdagangan, maupun industri. Kegiatan perusahaan dalam bidang manufaktur tidak lepas dari proses produksi. Sementara perkembangan perusahaan selalu berkaitan dengan hasil produksi. Menurut Schroeder (dalam Joko, 2001:19) proses produksi adalah langkah-langkah yang diperlukan untuk mengubah/mengkonversi *input* (sumber daya manusia, bahan baku, peralatan, dan sebagainya) menjadi suatu *output*, baik berupa barang maupun jasa. Sehingga pelaksanaan dalam kegiatan produksi bertujuan untuk menghasilkan produk barang atau jasa dalam jumlah yang ditetapkan dengan kualitas dan kuantitas yang telah direncanakan.

Usaha produksi dapat diharapkan berjalan dengan baik apabila setiap anggota yang terlibat dalam kesatuan tugas terutama *top management* menerapkan fungsi dan prinsip-prinsip manajemen usaha yang sehat. Keberadaan perusahaan tidak lepas dari

letak geografis yang dapat mempengaruhi produk hasil dari sumber daya alam. Hal ini berdampak pada produktivitas dan kegiatan perusahaan baik dalam pelayanan masyarakat maupun kegiatan produksi barang dan atau jasa. Sehingga keberadaan perusahaan akan memberikan pengaruh bagi kehidupan sosial masyarakat dalam dinamika lingkungan baik secara internal maupun eksternal.

Dinamika lingkungan eksternal perusahaan digambarkan sebagai sebuah sistem yang terbuka terus beroperasi untuk meningkatkan persaingan. Persaingan yang semakin ketat, ditambah dengan munculnya pesaing-pesaing baru yang datang dari industri berbeda dengan variasi strategi. Saat ini perusahaan berlomba mencari sumber-sumber keunggulan pesaing baru, langka, sulit ditiru, dan bersifat *continuity* (kontinuitas).

Perusahaan yang kinerjanya baik adalah perusahaan yang memenangkan persaingan bisnis melalui keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan. Upaya meningkatkan daya saing perusahaan memerlukan adanya pengetahuan (*knowledge*) yang terus diperbaiki dan dikembangkan. Pengetahuan lahir dari intervensi manusia terhadap informasi melalui interpretasi dan *judgement* yang dipengaruhi oleh intelektualitas, mentalitas, pengalaman, dan *value* yang dimiliki (Tobing, 2007:14). Penerapan pengetahuan dalam perusahaan akan menghasilkan inovasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Tujuan perusahaan berinteraksi dengan bermacam-macam elemen membutuhkan waktu dan proses yang cukup lama. Sementara kinerja dianggap memenuhi standar apabila permintaan akan informasi ditangani dengan segera dan sangat membantu dalam semangat “*can do/will do*” serta disampaikan dalam bentuk yang dikehendaki oleh pemakai informasi. Peningkatan kinerja pada setiap bagian juga memiliki hubungan dengan cara bagaimana perusahaan mengelola dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki baik secara *implisit* maupun *eksplisit*.

Setiap perusahaan sudah seharusnya mengembangkan strategi terbaik untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menerapkan aset pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi sukses. Setiap perusahaan yang bergerak di segala bidang perlu berinvestasi dalam menciptakan dan menerapkan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat, dan teknologi. Hal ini memungkinkan perusahaan tersebut untuk belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan pengetahuan yang terbaik dan jauh lebih cepat.

PT. Perkebunan Nusantara sebagai salah satu perusahaan agribisnis perkebunan, di era pengetahuan saat ini semakin membutuhkan SDM yang memiliki daya serap pengetahuan yang tinggi dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Salah satu unit perkebunan dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan yang berlokasi di Kecamatan Ajung Jember. Produksi pokok dari Kebun Ajong Gayasan adalah mengusahakan tembakau Besuki *Na Oogst* yang diproses sejak tahapan awal pembibitan sampai dengan tembakau yang siap dipasarkan kepada pembeli. Jenis kegiatan yang beragam cenderung akan menuntut dukungan dari tenaga kerja yang memadai sebagai penunjang dari keberhasilan suatu kegiatan. Produksi akan efektif jika didukung dengan kapasitas sumber daya yang tepat. Proses produksi akan terlaksana dengan baik apabila kinerja yang diterapkan oleh perusahaan telah optimal. Berikut data karyawan pada perusahaan tersebut.

Tabel 1. Data Karyawan PTPN X KAGJ

No	Bagian	Tetap		Jumlah Tetap	Pkw	Outs	Jumlah
		I-II	III-IV				
1	KSU	68	6	74	2	57	133
2	Tanaman	51	7	58	46	-	104
3	Pengolahan	26	3	29	9	-	38
	Total	145	16	161	57	57	275

Sumber: PTPN X KAGJ, 2017

Peneliti memilih karyawan tetap sebagai responden dengan alasan karyawan tetap telah memiliki pengalaman kerja lebih lama serta pengetahuan yang mumpuni. Meskipun demikian, peneliti hanya memilih karyawan tetap pada bagian produksi yaitu tanaman dan pengolahan. Hal ini dilakukan karena menyesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

Tembakau cerutu merupakan bahan baku atau produk utama yang diproduksi. Waktu pelaksanaan pengolahan untuk tembakau *Na Oogst* dimulai pada bulan Oktober sampai produk siap dikirim pada bulan Maret, sedangkan untuk TBN dimulai pada bulan Agustus sampai siap dikirim bulan Desember. Produk TBN diutamakan berguna sebagai bahan pembalut cerutu (*Dekblad*) sedangkan produk tembakau NO dapat digunakan sebagai bahan pembalut (*Dekblad*), pembungkus (*Omblad*), dan pengisi (*Filler*).

Target perusahaan tentunya berkaitan dengan pencapaian provitabilitas yang maksimal. Apabila target perusahaan telah tercapai maka *profit* yang didapat akan memberikan kepuasan bagi perusahaan tersebut. Namun hal ini belum terealisasi pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Hal ini sesuai dengan fenomena lapangan sebagai penunjang dalam menemukan realita yakni perusahaan mengalami penurunan produksi yang disebabkan oleh keteledoran baik kurang teliti maupun kurang tanggap dalam menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat. Kejadian ini semakin diperkuat oleh adanya data kuantitatif perusahaan yang menjelaskan bahwa hasil produksi perusahaan mengalami penurunan. Berikut data produksi lima tahun terakhir.

Tabel 2. Data Produksi PTPN X KAGJ

TAHUN	TOTAL	
	KARTON	KG
2013	4771 (6)	363112 (363)
2014	6736 (7)	369060 (370)
2015	9453 (9)	568699 (569)
2016	6929 (7)	387089 (388)
2017	6402 (6)	369000 (370)

Sumber: PTPN X KAGJ, 2017

Kondisi yang terjadi pada perusahaan disebabkan oleh adanya kinerja karyawan yang belum memenuhi syarat, hal ini dibuktikan dengan adanya target yang ditetapkan oleh *general manager* dan para *manager* tidak bisa sepenuhnya terealisasi. Target merupakan sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai dan tentunya target dibuat melalui perencanaan yang sangat matang. Jika target dibaca dalam konteks persentase 100%, mungkin saat itu karyawan hanya menangkap 95% dari persentase tersebut. Ketika target perusahaan tidak tercapai maka proses menyerap pengetahuan belum bisa dikatakan maksimal. Misalnya ketika ada kegiatan sosialisasi, pelatihan, arahan, *training*, atau segala proses formal yang berkaitan dengan perusahaan, karyawan belum menyerap pengetahuan (ilmu baru dan informasi) tersebut dengan serius sehingga terjadi fenomena seperti yang telah dijelaskan diatas.

Banyak perusahaan yang lebih memperdalam pengetahuan dengan ilmu-ilmu baru untuk perspektif masa depan. Pengetahuan yang terus berkembang akan memberikan pengaruh positif bagi karyawan, baik berupa keterampilan maupun peningkatan *skill*. Ketika kemampuan dalam diri karyawan meningkat, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, terdapat kesenjangan yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan bagian produksi (tanaman dan pengolahan) dalam proses menyerap pengetahuan belum sepenuhnya terealisasi dengan baik. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang daya serap pengetahuan yang diterapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Penelitian ini menjadi menarik untuk dikaji karena seharusnya karyawan mampu menerapkan pengetahuan dengan baik supaya menghasilkan kinerja yang maksimal dan hal ini juga membantu dalam meminimalisir tingkat kesalahan dan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia beroperasi melalui sistem sumber daya manusia yang membawa bersama-sama dengan cara yang koheren (Armstrong dalam Suryadana, 2015:17). Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan dalam pencapaian tujuannya.

Pada prinsipnya terdapat karakteristik pada manajemen sumber daya manusia, sebagaimana Michael Armstrong (dalam Suryadana, 2015:12) menjelaskan bahwa terdapat beberapa karakteristik manajemen sumber daya manusia yang meliputi:

1. Beragam;
2. Strategi dengan penekanan pada integrasi;
3. Komitmen berorientasi;
4. Berdasarkan keyakinan bahwa orang harus diperlakukan sebagai aset (*human capytal*);
5. *Unitarist* bukan *pluralis*, individu daripada kolektif dalam pendekatannya terhadap karyawan;
6. Manajemen berbasis aktifitas dari pengiriman sumber daya manusia yang merupakan tanggung jawab manajemen lini; dan
7. Fokus pada nilai-nilai.

PRODUKSI

Produksi diartikan sebagai kegiatan yang dapat menimbulkan manfaat atau penciptaan faedah/manfaat baru. Manfaat ini terdiri dari faedah bentuk, faedah waktu, faedah tempat, serta kombinasi dari ketiga faedah tersebut (Ahyari, 1991:6). Produksi mencakup segala kegiatan yang dapat menimbulkan manfaat baru atau mengadakan penambahan dari manfaat yang telah ada baik berupa barang maupun jasa. Ahyari (2002:6) menjelaskan bahwa proses adalah cara, metode, atau teknik untuk penyelenggaraan atau pelaksanaan dari suatu hal tertentu. Terdapat jenis proses produksi perusahaan ditinjau dari segi arus produksi yaitu:

1. Proses Produksi Terus-menerus

Pengawasan proses produksi dalam perusahaan yang bersangkutan akan didasarkan kepada arus proses, maka kelancaran dalam arus proses sangat perlu untuk mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Proses produksi ini sering disebut *continious process*, pada proses ini terdapat pola atau urutan yang pasti dan tidak berubah-ubah dalam pelaksanaan produksi. Pola produksi pada pelaksanaan akan selalu sama antara pelaksanaan produksi pada waktu yang lalu, sekarang, dan akan datang.

2. Proses Produksi Terputus-putus

Proses produksi ini sering disebut *intermitten process*, dalam pelaksanaan produksi dengan menggunakan proses produksi semacam ini akan terdapat beberapa pola atau urutan pelaksanaan produksi dalam pelaksanaan. Pola produksi yang digunakan pada hari ini, mungkin akan berbeda dengan pola atau urutan pelaksanaan proses yang telah digunakan pada produksi bulan lalu demikian pula seterusnya.

Saat ini proses yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember adalah proses produksi terus menerus karena urutan dalam produksi daun tembakau dilakukan secara terus menerus dengan cara dan urutan yang sama.

DAYA SERAP PENGETAHUAN

Konsep daya serap (*absorb capacity*) atau daya serap pengetahuan (*knowledge absorb* atau *knowledge capacity*) pertama kali diperkenalkan oleh Cohen dan Levinthal (1989), yang definisinya terus diperbaiki oleh mereka. Tahun 1989, mereka menganggap daya serap pengetahuan memiliki tiga elemen yakni akuisisi, asimilasi, dan eksploitasi/menerapkan.

Zahra dan George (2002:189-190) merekonseptualisasi daya serap pengetahuan menjadi 4 dimensi yang berbeda namun saling melengkapi dalam membentuk sebuah perusahaan yaitu:

1. Akuisisi

Mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang dihasilkan secara eksternal yang penting untuk operasinya.

2. Asimilasi

Mengacu pada rutinitas dan proses yang memungkinkan untuk menganalisis, memperoses, menafsirkan, dan memahami informasi yang diperoleh dari sumber eksternal perusahaan.

3. Transformasi

Mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mengembangkan dan memperbaiki

rutinitas yang memfasilitasi penggabungan pengetahuan yang lama dengan pengetahuan baru untuk diasimilasi.

4. Eksploitasi

Menekankan pada penerapan pengetahuan.

KINERJA KARYAWAN

Pada dasarnya kinerja terbagi atas tiga segi yaitu kinerja kelompok, organisasi, dan kinerja individu. Pada penelitian ini kinerja yang dimaksudkan adalah kinerja individu (karyawan). Prestasi kerja (kinerja) merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4).

Penelitian ini menggunakan teori yang dijelaskan oleh Bernandian dan Russel (dalam Kosasih, 2007:81) yang menyebutkan bahwa terdapat 6 kriteria dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*

Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

2. *Quantity*

Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. *Timelines*

Tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

4. *Cost Effectiveness*

Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.

5. *Need Supervision*

tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. *Interpersonal Impact*

Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerja sama diantara rekan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual merupakan inti konsep-konsep dari teori yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian. Penelitian ini berjudul pengaruh daya serap pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Sehingga apabila dijabarkan maka daya serap pengetahuan disebut konsep dari variabel *independen* (X) sedangkan kinerja karyawan disebut konsep dari variabel *dependen* (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena menggunakan data berupa angka-angka pada analisis statistik. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan

variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal. Asosiatif kausal itu sendiri merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat (variabel *independen* atau variabel yang memengaruhi variabel *dependen* atau dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu daya serap pengetahuan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh daya serap pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember.

Populasi merupakan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada bagian produksi (tanaman dan pengolahan) pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Untuk menentukan sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan metode *simple random sampling*. Pada *simple random sampling*, anggota sampel memiliki karakteristik sama (*homogen*) yang diambil dengan cara acak atau menggunakan tabel bilangan *random* (Darmawan, 2016:146). Cara atau teknik ini dapat dilakukan jika analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan bersifat umum. Peneliti menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan alasan peneliti akan menolak hipotesa yang benar sebanyak 5 diantara 100, dengan kata lain menimbulkan kepercayaan bahwa 95% dari keputusan adalah benar. Menolak hipotesa atas dasar taraf signifikansi 5% samahalnya dengan menolak hipotesa atas dasar taraf kepercayaan 95% (Hadi, 1987:310). Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dari dari anggota populasi yang kemudian menghasilkan sampel sejumlah 71 pegawai sebagai responden.

Jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam suatu skala numerik / angka (Kuncoro, 2003:124). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan judul penelitian yang berobjek pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Data sekunder diperoleh oleh peneliti melalui jurnal penelitian, sumber-sumber buku, dan internet.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini terkait variabel X (daya serap pengetahuan) dan variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Daya Serap Pengetahuan (X)	Akuisisi
	Asimilasi
	Transformasi
	Eksplorasi
Kinerja Karyawan (Y)	Quality
	Quantity
	Timelines
	Cost Effectiveness
	Need for Supervision
	Interpersonal Impact

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi responden terhadap sesuatu objek (Sugiyono, 2012:69-70). Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif statistik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji signifikansi parsial uji t) dan analisis koefisien determinasi (r^2).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi (tanaman dan pengolahan) pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 87 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Total jumlah sampel pada penelitian ini adalah 71 responden, peneliti menggunakan teknik penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner dibagi secara langsung kepada 71 responden, dengan tingkat pengembalian sebanyak 95% kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 71 responden pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember, dapat diperoleh karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah laki-laki berjumlah 61 dan perempuan berjumlah 10. Usia terbagi menjadi empat kelompok yaitu usia 29-35 tahun sebanyak 3%, usia 36-42 tahun sebanyak 8%, usia 43-49 tahun sebanyak 41%, dan usia 50-57 tahun sebanyak 48%. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden terbagi menjadi 5 kelompok yaitu tingkat SD sebanyak 6%, tingkat SMP/MTs/PAKET C sebanyak 15%, tingkat SMA/SMK/MA/PAKET B sebanyak 55%, dan tingkat DIPLOMA sebanyak 3%, serta tingkat SARJANA sebanyak 21%. Lama masa kerja responden terbagi dalam empat kelompok yaitu lama kerja 5-11 tahun sebanyak 28%, lama kerja 12-18 tahun sebanyak 56%, lama kerja 19-25 tahun sebanyak 13%, dan lama kerja 26-32 tahun sebanyak 3%.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data yang didistribusikan normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilihat dengan derajat keyakinan *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, namun jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		71
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,23345638
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	0,68
	Positive	0,68
	Negative	-0.52
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,577
<i>Asymp. Sig. (2 Tailed)</i>		,893

Test distribution is Normal.

Hasil *output* SPSS besarnya K-S untuk *Unstandardized ed Residual* adalah 0,57 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,89 atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal dan menunjukkan hubungan yang normal.

Uji Validitas

Penelitian ini menguji validitas dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* untuk mendapatkan korelasi masing-masing indikator. Sesuai jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 71 responden, maka peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment* sebagai alat ukur validitas. Melakukan analisis validitas dapat menggunakan metode *product moment person's* (bila sampel normal, >30) ataupun metode *spearman rank correlation* (bila sampel kecil, <30) (Darmawan, 2016:180). Diketahui nilai signifikansi 0,000, 0,001, 0,002, 0,006, 0,009, dan 0,013 kurang dari 0,05. Hasil dari uji validitas adalah semua item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel yang berarti semua indikator X dan Y valid. Hal tersebut berarti instrumen dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung menggunakan perhitungan *Cronbach Alpha* karena instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala *likert*. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item
0.61	12

Berdasarkan perhitungan yang telah di selesaikan, nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,61, maka dapat diketahui bahwa angket *reliable* atau konsisten. Sehingga uji reliabilitas dalam pengujian ini adalah konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item
0.82	18

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$. Nilai *Cronbach Alpha* dari perhitungan yang telah diselesaikan adalah 0,82, maka dapat diketahui bahwa angket *reliable* atau konsisten.

Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Daya Serap Pengetahuan (X)	71	2,83	4,00	3,4531	217
Kinerja Karyawan (Y)	71	3,00	4,00	3,4460	247
Valid N (Listwise)	71				

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa dengan jumlah data sebanyak 71 yang terdiri dari variabel daya serap pengetahuan (X) mempunyai rata-rata 3,4531%, dengan nilai minimal 2,83 dan maksimal 4,00, sedangkan standar deviasinya sebesar 217%. Sementara variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,4460 dengan nilai minimal 3,00 dan maksimal 4,00, sedangkan standar deviasinya sebesar 247%.

Uji Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis, yaitu untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu daya serap pengetahuan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	Understandardized Coefficients (B)	T Hitung	Sig	Ket
(Constant)	2162	4830	0	
Daya Serap Pengetahuan	372	2873	5	Signifikan

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan *Unstandardized Coefficients* didapat persamaan regresi $Y = 2162 + 372 X$. Hasil regresi diatas menyimpulkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2162, artinya jika nilai daya serap pengetahuan adalah 0, maka nilai variabel kinerja (Y) adalah sebesar 2162 dan nilai koefisien regresi daya serap pengetahuan (b) bernilai positif sebesar 372. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel daya serap pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel *independen* (daya serap pengetahuan) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

Tabel distribusi t dicari pada signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi), dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $71-2=69$.

Tabel 9. Uji t

	t hitung	t tabel	Sig.	Ket
Daya Serap Pengetahuan (X)	2873	1995	$5 < 0,05$	Signifikan

Diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2873 > 1995$) dan tingkat signifikansi $> \alpha$ yaitu 0,005. Sesuai dengan perhitungan yang membuktikan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, berarti variabel daya serap pengetahuan (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur besarnya porsi atau sumbangan pengaruh variabel terikat secara keseluruhan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	r square	Adjusted r square
0.33	0.11	0.09

Predictors: (Constant), Daya Serap Pengetahuan

Hasil dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (r) yaitu 0,33. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,11, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (daya serap pengetahuan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 11%.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian dari analisis regresi sederhana menunjukan bahwa daya serap pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi (tanaman dan pengolahan). Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “daya serap pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember” adalah diterima.

Hasil pengujian analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 2,162 + 0,372X$. Artinya ada pengaruh yang positif antara daya serap pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dalam perhitungan menunjukan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti variabel daya serap pengetahuan (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara besarnya nilai r^2 atau besarnya pengaruh daya serap pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 11%, sedangkan sisanya 89% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Jadi, daya serap pengetahuan memberikan manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Temuan penelitian Poernomo et al., 2017 menjadi sangat relevan dengan temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa adanya daya serap pengetahuan yang tinggi akan mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui inovasi yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan daya serap pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi (tanaman dan pengolahan) pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember.

Semakin tinggi daya serap pengetahuan karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Ajong Gayasan Jember semakin baik kinerja karyawan pada bagian tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Daya serap pengetahuan perlu ditingkatkan dengan cara melakukan proses formal (pelatihan dan sosialisasi) maupun proses informal melalui *learning by doing* ketika berinteraksi dengan konsumen, masyarakat, dan *feedback* dari senior (*manager*) yang dilakukan secara rutin dan berkala dalam perusahaan. Hal ini perlu dilakukan secara berkala dan bertahap untuk memunculkan brainstorming pengetahuan (ilmu-ilmu baru).
2. Menggali ilmu-ilmu baru dengan cara selalu mencari informasi yang dapat mempermudah karyawan dalam hal pekerjaan terkait dengan daya serap pengetahuan.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain selain daya serap pengetahuan sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah., M. 2014. *Manajemen dan Evaliasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahyari, A. 1991. *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Darmawan, D. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Kuncoro. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Metode R & D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 20. Bandung: Alfabeta.
- Suryadana, L. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: ALFABETA.
- PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). http://bumn.go.id/ptpn10/halaman/41/tentang_perusahaan.html; [Diakses pada 14 November 2016]
- Kosasih, N., dan B. Sri. 2007. Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 3(2):80-88.
- Poernomo, Djoko; Wahono, Puji; Puspitaningtyas, Zarah, 2017, The Role of Knowledge Absorption in The Mediation of The Effect of Social Network on The Competitive Advantage of “Batik” Micro Company, *Archives of Business Research*, Vol 5, No 12, p. 88-100.
- Zahra, S., dan George, G. 2002. *Absorbitive capacity: a review, reconceptualization, and extention*, *Academy of Management Review*. 27(2): 185-203.
- Hadi. 1987. *Metodologi Research: untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis, & Desertasi Jilid III Cetakan XI*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi

Universitas Gadjah Mada.

Joko, S. 2001. *Manajemen Produksi dan Operasi (Suatu Pengantar)*. Malang: UMM Press.

PT. Perkebunan Nusantara Ajong Gayasan. 2014. *Standart Operational Procedure*. Kebun
Ajong Gayasan.