

**PENGARUH *KNOWLEDGE CREATION, KNOWLEDGE SHARING*
DAN *KNOWLEDGE APPLICATION* TERHADAP PEMBERDAYAAN
KARYAWAN TETAP NON DOSEN
(STUDI PADA UNIVERSITAS MERCU BUANA)**

Zumali, Suharyadi, Purwanto, S.K
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge management process that consists of knowledge creation, knowledge sharing and knowledge application on empowering permanent employees non lecturers (Studies at Mercu Buana University). The study design used is quantitative and descriptive. Object in this research is all permanent employees non lecturer at Mercu Buana University. The number of samples was set at 116 respondents using proportional sampling method. Data were collected by distributing questionnaires then testing of research data that includes test instruments and classical assumption. Data analysis method used is multiple linear regression analysis, t-test, f-test, coefficient of determination (R^2) and correlation analysis with SPSS 23.0 for Windows. The results showed that knowledge creation, knowledge sharing and knowledge application simultaneously significant positive effect on employee empowerment. Knowledge creation is not partial effect on employee empowerment, while the knowledge sharing and knowledge application partial significant positive effect on employee empowerment. Dimensions combination of knowledge creation variables correlated with the trust, dimensions collection of knowledge sharing variables correlated with confidence and dimensions mechanism of knowledge application correlated with confidence. Subsequent research suggested adding other variables of the process of knowledge management that has not been used with the object or different populations.

Keywords: *Knowledge Management, Knowledge Creation, Knowledge Sharing, Knowledge Application, Empowerment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses *knowledge management* yang terdiri dari *knowledge creation, knowledge sharing* dan *knowledge application* terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen (Studi pada Universitas Mercu Buana). Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan deskriptif. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. Jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 116 responden dengan menggunakan metode sampel proporsional. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengujian data meliputi uji instrumen dan uji asumsi klasik. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi (R^2) dan analisa korelasi antar dimensi dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge creation, knowledge sharing* dan *knowledge application* berpengaruh positif

signifikan secara simultan terhadap pemberdayaan karyawan. *Knowledge creation* tidak berpengaruh secara parsial terhadap pemberdayaan karyawan, sedangkan *knowledge sharing* dan *knowledge application* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap pemberdayaan karyawan. Dimensi kombinasi pada variabel *knowledge creation* berkorelasi sedang dengan kepercayaan, dimensi koleksi pada variabel *knowledge sharing* berkorelasi kuat dengan percaya diri dan dimensi mekanisme pada *knowledge application* berkorelasi kuat dengan percaya diri. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain dari proses *knowledge management* yang belum digunakan dengan *object* atau populasi yang berbeda.

Kata kunci: *Knowledge Management, Knowledge Creation, Knowledge Sharing, Knowledge Application, Pemberdayaan.*

PENDAHULUAN

Tantangan terbesar yang dihadapi Indonesia saat ini adalah menghasilkan sumberdaya manusia yang bermutu dan produktif. Kondisi tersebut dapat dicapai dengan melakukan perbaikan mutu pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja serta sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran nasional. Indonesia dihadapkan pula pada tantangan dan persaingan global pasar tenaga kerja Internasional yang semakin terbuka. Elemen skim pasar tunggal yang perlu mendapat perhatian diantaranya adalah kebebasan arus jasa dan kebebasan arus tenaga kerja terdidik. Implementasi skim ini mengandung arti adanya akses penuh ke pasar jasa dan tenaga kerja terdidik intra-ASEAN dan menghapus semua larangan yang substansial untuk jasa dan tenaga kerja. Pendidikan tinggi termasuk bagian dari jasa tersebut. Jasa pendidikan Indonesia berada pada kondisi yang sulit karena banyaknya persoalan yang saat ini dihadapi. Perguruan tinggi yang sudah siap memang sangat diuntungkan karena semakin luas cakupannya.

Universitas Mercu Buana merupakan salah satu perguruan tinggi yang mampu bertahan ditengah persaingan dunia pendidikan yang ketat di era global ini. Sumber daya manusia yang handal, berkompeten dan berkinerja tinggi sangat dibutuhkan dalam menunjang kegiatan civitas akademika. Karyawan non dosen sebagai insan sumber daya manusia di perguruan tinggi, menjadi pihak yang adaptif dan toleran dalam menunjang terselenggaranya proses belajar mengajar yang berkualitas di perguruan tinggi. Berdasarkan data Biro SDM dari 163 karyawan tetap non dosen yang mendapatkan kesempatan dan kepercayaan karena mempunyai pengalaman, kompetensi dan kapabilitas yang menjadi Kepala Biro sebanyak 7 (tujuh) orang atau sebesar 4%, Kepala Bagian sebanyak 25 Orang atau sebesar 15%, Kepala Sub Bagian sebanyak 31 Orang atau sebesar 19% dan yang paling dominan adalah karyawan Staf sebanyak 100 Orang atau sebesar 61%.

Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Pemberdayaan karyawan dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat di dalam diri karyawan, maka pemberdayaan berarti pengembangan kekuasaan, bukan sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan yang telah dimiliki oleh manajemen. Pemberdayaan karyawan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Pra-survey mengenai tingkat pemberdayaan karyawan penulis lakukan dengan mewawancarai 20 orang karyawan tetap non dosen di lingkungan Universitas Mercu Buana. Hasil wawancara sebanyak 13 orang atau sebesar 65% menyatakan pemberdayaan karyawan belum berjalan dengan baik dan 7 orang atau sebesar 35% menyatakan sudah baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan karyawan di lingkungan Universitas Mercu Buana belum sesuai dengan harapan karyawan. Berdasarkan tanggapan responden karyawan merasa masih kurangnya kepercayaan, kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kompetensi dan kapabilitas dalam menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya. Konflik peran dan kepercayaan antara atasan dan bawahan dalam satu unit atau departemen pun masih kerap terjadi, akibatnya semangat dan moral kerja rendah, munculnya sikap apatis, ketidakpuasan terjadi dimana-mana, saling mencurigai dan sebagainya.

Universitas Mercu Buana (UMB) berketetapan untuk menjadi universitas terkemuka yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis riset dan berkarakter kewirausahaan. UMB sebagai Perguruan Tinggi Swasta Unggulan tahun 2014 terus berupaya melakukan pengembangan-pengembangan dalam meningkatkan kapabilitasnya menuju *World Class University*. Pengembangan UMB menuju *World Class University* harus sejalan dengan kemampuan UMB dalam beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan. UMB harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap setiap keadaan yang kemungkinan dapat berubah. Perubahan yang merupakan refleksi dari akselerasi perubahan yang dimungkinkan oleh adanya teknologi komunikasi dan informasi, harus dihadapi dengan inovasi-inovasi yang diciptakan. UMB harus dapat melakukan inovasi-inovasi dalam memenuhi kebutuhan pasar global.

Inovasi mampu dipahami sebagai sebuah proses dimana organisasi menciptakan dan menentukan masalah dan kemudian secara aktif mengembangkan pengetahuan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Pengetahuan inilah yang menjadi *intangible asset* bagi kemajuan UMB kedepan. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan non dosen, maka semakin mudah untuk mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Sistem atau tata kelola yang dapat menciptakan nilai dari aset pengetahuan atau yang biasa disebut juga dengan *Knowledge Management* sangat diperlukan. *Knowledge management* merupakan jawaban pengembangan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, melalui pemberdayaan dan pengembangan intelektual capital, organisasi dapat mengolah informasi, pengalaman, gagasan dan pengetahuan yang diperoleh menjadi modal dalam pengambilan keputusan sekaligus pembelajaran bagi anggotanya. Organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan pentingnya pengelolaan *knowledge management*.

Hasil penelitian mengenai *knowledge management* terhadap pemberdayaan karyawan masih terdapat hasil yang berbeda. Moghadam dan Keshtegar (2015), Ranjbar dan Agah (2015), Haghighi *et al.* (2014), Boroujerdi dan Hasani (2013), hasil penelitiannya menunjukkan variabel *knowledge creation, knowledge sharing* dan *knowledge application* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan. Kalajahi dan Janani (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *knowledge application* berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, sedangkan *knowledge sharing, knowledge creation* tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan dan masih terdapatnya *research gap* penelitian terdahulu, penulis tertarik meneliti guna mendapat hasil empiris baru mengenai pengaruh *knowledge creation, knowledge sharing* dan *knowledge application* terhadap pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah *Knowledge Creation* berpengaruh terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana?; (2) Apakah *KnowledgeSharing* berpengaruh terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana?; (3) Apakah *KnowledgeApplication* berpengaruh terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana?; (4) Apakah *Knowledge Creation, KnowledgeSharing* dan *KnowledgeApplication* berpengaruh terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana?

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh *Knowledge Creation* terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana; (2) Mengetahui pengaruh *KnowledgeSharing* terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana;(3) Mengetahui pengaruh *KnowledgeApplication* terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana; (4) Mengetahui pengaruh *Knowledge Creation, Knowledge Sharing* dan *Knowledge Application* secara simultan terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana.

KAJIAN TEORI

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Manajemen Pengetahuan merupakan aktivitas dalam menemukan pengetahuan (*knowledge discovery*), membekukan pengetahuan (*knowledge capture*), membagikan pengetahuan (*knowledge sharing*) dan mengaplikasikan pengetahuan (*knowledge application*) dalam rangka meningkatkan dampak pengetahuan terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan memanfaatkan biaya secara efektif (Fernandez dan Sabherwal, 2010:40). Menurut Tiwana dalam Saide dan Rozanda (2015:344) manajemen pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis (*business value*) dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (*sustainable competitive advantage*) dengan mengoptimalkan proses penciptaan, komunikasi dan penerapan semua pengetahuan yang dibutuhkan sebagai bagian utama pencapaian tujuan bisnis.

Penciptaan Pengetahuan (*Knowledge Creation*)

Penciptaan Pengetahuan(*Knowledge creation*) adalah proses organisasi untuk menciptakan pengetahuan (Keh-Luh *et al.* 2012). Proses *creation* adalah proses identifikasi pengetahuan yang ada di perusahaan, serta usaha memunculkan pengetahuan baru dari proses pembelajaran. Menurut Hendrik dalam Waluyo dan Wibowo (2013:40), *knowledge creation* merupakan tahap memasukkan segala pengetahuan yang baru kedalam sistem, termasuk juga pengembangan dan penemuan pengetahuan. Nonaka dan Takeuchi dalam Mungkasa (2014:9), mengembangkan sebuah model manajemen pengetahuan yang populer disebut *Knowledge Spiral Model*. Model ini menggambarkan bagaimana *tacit* dan *explicit knowledge* bertransformasi dari satu bentuk ke bentuk lainnya sebagai bagian dari proses penciptaan *knowledge*. Metode ini terkenal dengan sebutan SECI (*Socialization, Externalization, Combination* dan *Internalization*).

Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Menurut Lee dan Al-Hawamdeh dalam Ologbo (2015:104) *Knowledge Sharing* adalah aktifitas mentransfer dan menyebarkan pengetahuan dari satu orang, kelompok atau organisasi ke pihak lain. Hoof dan Weenen dalam Rozaq (2014: 79) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai aktivitas para individu saling bertukar *intellectual capital personal*. Aktivitas *knowledge sharing* menurut Hoof & Weenen dalam Rozaq (2014:79) mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *knowledge sharing* terdiri atas *bringing (knowledge donating)* dan *getting (knowledge collection)*.

Aplikasi Pengetahuan (*Knowledge Application*)

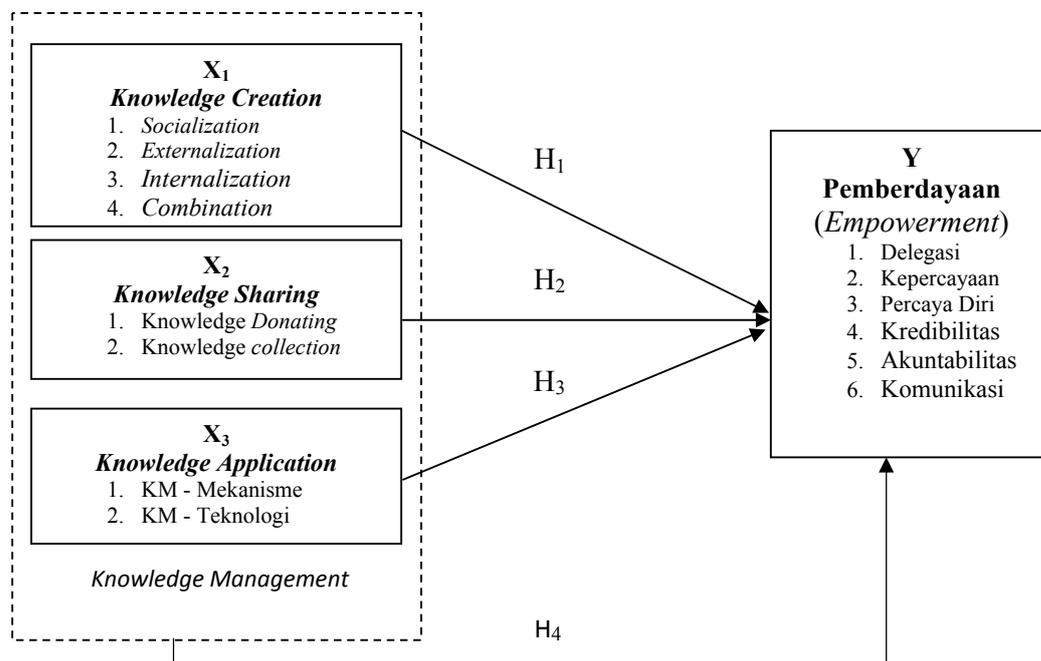
Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*) adalah upaya untuk mendayagunakan pengetahuan untuk mendukung produktifitas dan kualitas kerja pegawai serta kinerja organisasi, seperti melalui implementasi Standar Operasional Prosedur, Evaluasi, dan lain sebagainya (Dalkir dalam Chairunisa dan Firdaus, 2014:108). Menurut Gold *et al.* dalam Kusuma dan Devie (2013:163) aplikasi pengetahuan adalah proses penggunaan aktual dari pengetahuan, sedangkan *Knowledge application* melalui pemanfaatan pengetahuan yang diperoleh dapat berubah dari kemampuan potensial menjadi kemampuan terealisasi dan dinamis yang mempengaruhi kinerja organisasi (Zahra & George dalam Kusuma dan Devie, 2013:163).

Pemberdayaan (*Empowerment*)

Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi dan kepercayaan atasan kepada bawahan serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Karyawan diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka (Kadarisman, 2013:249). Menurut Sedarmayanti (2013:286), secara harfiah, kata pemberdayaan dapat diartikan lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan upaya dari atasan terhadap bawahan untuk menjadikan karyawan lebih berdaya dengan memberikan wewenang dan kepercayaan dalam hal menjalankan pekerjaan maupun mengambil keputusan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan uraian hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh *knowledge creation, knowledge sharing dan knowledge application* terhadap pemberdayaan (*empowerment*) karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian teori dan adanya hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ Terdapat pengaruh positif *knowledge creation* terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.
- H₂ Terdapat pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.
- H₃ Terdapat pengaruh positif *knowledge application* terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.
- H₄ Terdapat pengaruh positif *knowledge creation, knowledge sharing dan knowledge application* terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.

METODE

Jenis penelitian adalah metode kuantitatif dan desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian dan desain kausal untuk mencari pengaruh antar variabel penelitian (Sugiyono, 2013:53).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana berjumlah 163 orang.

Proportional sampling digunakan untuk memperoleh data yang representatif, pengambilan subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing masing wilayah (Arikunto, 2010:182). Jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008: 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = ukuran sample; N = ukuran populasi; e = batas toleransi kesalahan (5%);

$$n = \frac{163}{1 + 163 (0.05)^2}$$

$$= \frac{163}{1 + 0.4075}$$

$$n = 115.80 (116)$$

Jumlah sampel yang didapat secara proporsional dari masing- masing unit sebagaimana pada kemudian dilakukan pengambilan data secara “*snowball sampling*” berdasarkan Sugiyono (2012:218), dengan pertama memberikan angket kuesioner sebanyak jumlah sampel kepada pimpinan divisi atau unit yang ada, kemudian pimpinan unit tersebut yang akan memberikan kepada masing-masing anggotanya untuk mengisi angket kuesioner.

Uji Validitas

Metode yang digunakan adalah teknik korelasi produk momen (*moment product correlation*) atau yang lebih dikenal dengan *pearrrson correlation*. Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan nilai korelasi (r) *product moment*. Pengujian validitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *Product Moment Pearson* dengan syarat minimum korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0.3 ke atas ($r > 0.3$) maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, sehingga instrumen tersebut mempunyai validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2013:178).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *crombach's alpha* > 0.06 dan dikatakan tidak reliabel jika *crombach's alpha* < 0.06 (Ghozali, 2013:47).

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Menurut Ghozali (2013:110), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas dan sebaliknya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah data pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen satu dengan variabel independen lainnya (Ghozali, 2013:105). Dasar pengambilan keputusannya adalah Batas VIF adalah 10 dan batas TV adalah 0.1. Nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai TV lebih kecil dari 0.1 maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian kelayakan model (*goodness of fit*)

Ghozali (2013:97) menyatakan ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya, yaitu diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi simultan (uji statistik F).

- 1) Koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 yang diperoleh diinterpretasikan bahwa variasi dari variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar $R^2 \times 100\%$, sedangkan sisanya sebesar $100\% - (R^2 \times 100\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
- 2) Uji Statistik F (Simultan). Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Apabila *Sig. F* nilai P value-nya ≤ 0.05 maka model yang digunakan layak sehingga uji selanjutnya dapat dilakukan.

Pengujian hipotesis (uji statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Apabila signifikansi $t \leq 0.05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, hipotesis ditolak.

Persamaan Regresi Linear berganda

Persamaan regresi linear berganda dilakukan untuk melihat adanya pengaruh *knowledge creation, knowledge sharing* dan *knowledge application* terhadap pemberdayaan (*empowerment*) karyawan. Analisis data menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Bentuk persamaan yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Analisis Korelasi Antar Dimensi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang diteliti. Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*, yaitu untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan timbal balik antar 2 variabel. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan positif dan hubungan negatif. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (*r*). Rumus koefisien korelasi tersebut adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012: 248):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *knowledge creation* yang terdiri dari 11 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasi (*r*) lebih besar dari 0.3.

Tabel 1. Validitas Butir Pernyataan *Knowledge Creation*

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,700	Valid
2	Pernyataan 2	0,674	Valid
3	Pernyataan 3	0,679	Valid
4	Pernyataan 4	0,745	Valid
5	Pernyataan 5	0,670	Valid
6	Pernyataan 6	0,627	Valid
7	Pernyataan 7	0,550	Valid
8	Pernyataan 8	0,637	Valid
9	Pernyataan 9	0,719	Valid
10	Pernyataan 10	0,704	Valid
11	Pernyataan 11	0,600	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah (2015)

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan seluruh indikator pada variabel *knowledge sharing* yang terdiri dari 8 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasi (*r*) lebih besar dari 0,3.

Tabel 2. Validitas Butir Pernyataan *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,737	Valid
2	Pernyataan 2	0,794	Valid
3	Pernyataan 3	0,748	Valid
4	Pernyataan 4	0,753	Valid

5	Pernyataan 5	0,743	Valid
6	Pernyataan 6	0,802	Valid
7	Pernyataan 7	0,730	Valid
8	Pernyataan 8	0,733	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah (2015)

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan seluruh indikator pada variabel *knowledge application* yang terdiri dari 10 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasinya (r) lebih besar dari 0.3.

Tabel 3. Validitas Butir Pernyataan *Knowledge Application*

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,741	Valid
2	Pernyataan 2	0,791	Valid
3	Pernyataan 3	0,771	Valid
4	Pernyataan 4	0,821	Valid
5	Pernyataan 5	0,810	Valid
6	Pernyataan 6	0,447	Valid
7	Pernyataan 7	0,734	Valid
8	Pernyataan 8	0,746	Valid
9	Pernyataan 9	0,837	Valid
10	Pernyataan 10	0,764	Valid

Sumber: Data primer penelitian diolah (2015)

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan seluruh indikator pada variabel pemberdayaan (*empowerment*) yang terdiri dari 25 butir pernyataan adalah valid dengan nilai koefisien korelasinya (r) lebih besar dari 0.3 (Sugiyono, 2013:178).

Tabel 4. Validitas Butir Pernyataan Pemberdayaan

No	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,505	Valid
2	Pernyataan 2	0,712	Valid
3	Pernyataan 3	0,731	Valid
4	Pernyataan 4	0,677	Valid
5	Pernyataan 5	0,747	Valid
6	Pernyataan 6	0,706	Valid
7	Pernyataan 7	0,775	Valid
8	Pernyataan 8	0,742	Valid
9	Pernyataan 9	0,635	Valid
10	Pernyataan 10	0,731	Valid
11	Pernyataan 11	0,699	Valid
12	Pernyataan 12	0,780	Valid
13	Pernyataan 13	0,723	Valid
14	Pernyataan 14	0,677	Valid
15	Pernyataan 15	0,789	Valid
16	Pernyataan 16	0,738	Valid
17	Pernyataan 17	0,791	Valid
18	Pernyataan 18	0,705	Valid
19	Pernyataan 19	0,781	Valid
20	Pernyataan 20	0,766	Valid
21	Pernyataan 21	0,814	Valid
22	Pernyataan 22	0,821	Valid

23	Pernyataan 23	0,769	Valid
24	Pernyataan 24	0,768	Valid
25	Pernyataan 25	0,720	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah (2015)

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *crombach's alpha* > 0.06 dan dikatakan tidak reliabel jika *crombach's alpha* < 0.06 (Ghozali, 2013:47). Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 (Ghozali, 2013:47), sehingga seluruh variabel dari penelitian ini dianggap reliabel.

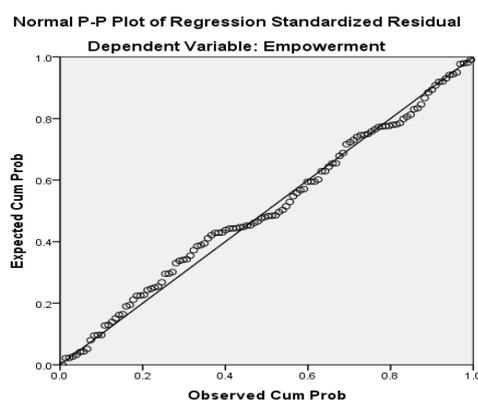
Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Knowledge Creation</i> (X_1)	0,873	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (X_2)	0,892	Reliabel
<i>Knowledge Application</i> (X_3)	0,913	Reliabel
Pemberdayaan	0,964	Reliabel

Sumber: Data primer penelitian diolah(2015)

Uji Normalitas

Model regresi pada Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai residual pada model berdistribusi normal, terlihat penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal pada grafik serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi layak dipakai untuk memprediksi pemberdayaan karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF variabel tidak ada yang melebihi 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

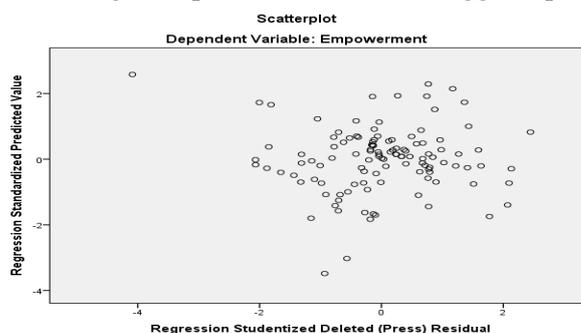
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Knowledge Creation_X ₁	.515	1.940
Knowledge Sharing_X ₂	.428	2.335
Knowledge Application_X ₃	.609	1.642

a. Dependent Variable: Pemberdayaan_Y

Sumber: Data primer penelitian diolah (2015)

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pada Gambar 2 terlihat titik-titik dengan pola menyebar secara acak pada posisi diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,659. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen (*Knowledge Creation, Knowledge Sharing* dan *Knowledge Application*) mampu menjelaskan variabel dependen (Pemberdayaan) sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.650	.39263

Sumber: Data primer penelitian diolah (2015)

Uji Statistik F (Simultan)

Hasil uji statistik F pada Tabel 8 menghasilkan *p_value* sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai *level of significant* 5% ($\alpha=0.05$), hal ini menunjukkan bahwa *knowledge creation, knowledge sharing* dan *knowledge application* berpengaruh positif signifikan

secara simultan terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.

Tabel 8
Hasil Uji Statistik F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	33.435	3	11.145	72.295	.000 ^b
Residual	17.266	112	.154		
Total	50.701	115			

a. Predictors: (Constant), Knowledge Creation, Knowledge Sharing, Knowledge Application

b. Dependent Variable: Pemberdayaan

Sumber: Data primer penelitian diolah (2015)

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9 menunjukkan variabel *knowledge creation* menghasilkan *p_value* sebesar 0,082 lebih besar dari nilai *level of significant* 5% ($\alpha = 0.05$), yang berarti variabel *knowledge creation* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana. Sebaliknya, variabel *knowledge sharing* menghasilkan *p_value* sebesar 0,025 dan variabel *knowledge application* menghasilkan *p_value* sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *level of significant* 5% ($\alpha = 0.05$), berarti variabel *Knowledge Sharing* dan *Knowledge Application* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t	Sig.
Knowledge Creation	1.756	.082
Knowledge Sharing	2.277	.025
Knowledge Application	8.360	.000

Dependent Variable: Pemberdayaan_Y

Sumber: Data primer penelitian diolah (2015)

Analisis Regresi Linear berganda

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 10, maka model regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,391 + 0,155X_1 + 0,192X_2 + 0,571X_3$$

Penjelasan dari model regresi dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 0,391 dengan probabilitas sebesar 0.102, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan.
- Variabel *Knowledge Creation* (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.155 dengan probabilitas sebesar 0.082, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan karyawan.
- Variabel *Knowledge Sharing* (X_2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.192 dengan probabilitas sebesar 0.025, yang berarti berpengaruh positif signifikan terhadap Pemberdayaan karyawan.

- d. Variabel *Knowledge Application* (X_3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.571 dengan probabilitas sebesar 0.000, yang berarti berpengaruh positif signifikan terhadap Pemberdayaan karyawan

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.391	.237		1.649	.102
Knowledge Creation	.155	.088	.135	1.756	.082
Knowledge Sharing	.192	.084	.192	2.277	.025
Knowledge Application	.571	.068	.591	8.360	.000

a. Dependent Variable: Pemberdayaan_Y

Sumber: Data primer penelitian diolah (2015)

Analisis Korelasi antar Dimensi

Matriks korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan timbal balik antara variabel *knowledge creation, knowledge sharing* dan *knowledge application* terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.

Tabel 11
Matrik Korelasi antara Dimensi

Dimensi	Pemberdayaan (Y)					
	Delegasi Y ₁	Kepercayaan Y ₂	Percaya Diri Y ₃	Kredibilitas Y ₄	Akuntabilitas Y ₅	Komunikasi Y ₆
Knowledge Creation(X₁)						
Sosialisasi (X _{1.1})	0,470	0,334	0,401	0,377	0,355	0,377
Eksternalisasi (X _{1.2})	0,481	0,349	0,427	0,386	0,440	0,352
Kombinasi (X _{1.3})	0,465	0,520	0,508	0,328	0,473	0,432
Internalisasi (X _{1.4})	0,448	0,349	0,408	0,357	0,376	0,362
Knowledge Sharing(X₂)						
Donasi (X _{2.1})	0,437	0,404	0,469	0,448	0,411	0,427
Koleksi (X _{2.2})	0,636	0,578	0,657	0,564	0,555	0,518
Knowledge Application(X₃)						
Mekanisme (X _{3.1})	0,656	0,620	0,733	0,670	0,635	0,606
Teknologi (X _{3.2})	0,642	0,630	0,696	0,661	0,646	0,570

Sumber: Data primer penelitian diolah (2015)

Matrik korelasi pada Tabel 11 dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel *knowledge creation*, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi kombinasi ($X_{1.3}$) terhadap dimensi kepercayaan (Y_2) pada variabel pemberdayaan karyawan tetap non dosen karena memiliki nilai koefisien sebesar 0,520 (memiliki hubungan yang “sedang”).
2. Variabel *knowledge sharing*, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi koleksi ($X_{2.2}$) terhadap dimensi percaya diri (Y_3) pada variabel pemberdayaan

karyawan tetap non dosen karena memiliki nilai koefisien sebesar 0,657 (memiliki hubungan yang “kuat”).

3. Variabel *knowledge application*, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi mekanisme ($X_{3.1}$) terhadap dimensi percaya diri (Y_3) pada variabel pemberdayaan karyawan tetap non dosen karena memiliki nilai koefisien sebesar 0,733 (memiliki hubungan yang “kuat”).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Creation* terhadap Pemberdayaan Karyawan Tetap Non Dosen

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *knowledge creation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalajahi dan Janani (2015) dimana variabel *knowledge creation* tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan fisik tenaga pendidik pada Universitas Northwestern–Iran. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi *et al.* (2014), Maktabi *et al.* (2014), Moghadam dan Keshtegar (2015), Haghighi *et al.* (2014), Ranjbar dan Agah (2015), Boroujerdi dan Hasani (2013) yang menyatakan bahwa *knowledge creation* berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Hasil matrik korelasi antar dimensi menunjukkan hubungan yang sedang antara dimensi kombinasi ($X_{1.3}$) terhadap dimensi kepercayaan (Y_2) pada variabel pemberdayaan karyawan. Kombinasi merupakan proses konversi dari *explicit knowledge* menjadi *explicit knowledge* yang baru yaitu dengan caramemanipulasi *explicit knowledge* yang dimiliki para individu-individu dengan menyortir, menambahkan atau mengkombinasikan beberapa *explicit knowledge*, menjadi *explicit knowledge* yang baru serta melalui proses *on the job training* dan praktek lapangan (Nonaka dan Takeuchi dalam Mungkasa, 2014:9). Hasil tersebut menunjukkan karyawan tetap non dosen harus terus meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dengan mengkombinasikan antara pengetahuan dan pengalaman-pengalaman yang dimilikinya sehingga mampu menciptakan ide-ide dan inovasi baru sehingga akan terbangun kepercayaan antara manajemen dengan karyawan yaitu adanya kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan, tersedianya waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja, pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih karyawan, serta tersedianya akses informasi yang bermanfaat bagi pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Pemberdayaan Karyawan Tetap Non Dosen

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi *et al.* (2014), Moghadam dan Keshtegar (2015), Haghighi *et al.* (2014), Ranjbar dan Agah (2015), Boroujerdi dan Hasani (2013), Ahmad Badah (2011) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalajahi dan Janani (2015) dimana variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan fisik tenaga pendidik pada Universitas Northwestern–Iran. Hasil matrik korelasi antar dimensi menunjukkan hubungan yang kuat antara dimensi koleksi ($X_{2.2}$) terhadap dimensi percaya diri (Y_3) pada variabel pemberdayaan karyawan. Dimensi koleksi merupakan perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya

mengenai modal intelektual yang dimiliki (Hoof & Weenen *dalam* Rozaq, 2014:79). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana sudah berjalan dengan baik dan perlu dipertahankan dengan selalu berbagi dan mengumpulkan pengetahuan dari sesama rekan kerja yang lebih tahu dengan cara mengumpulkan pengetahuan baru, informasi terbaru tentang pekerjaan, ide-ide dan cara baru serta ilmu – ilmu baru tentang pekerjaan dari karyawan lain memiliki kompetensi, kapabilitas dan pengalaman sehingga semakin meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan dalam menerima dan menyelesaikan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh *Knowledge Application* terhadap Pemberdayaan Karyawan Tetap Non Dosen

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *knowledge application* berpengaruh positif signifikan terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalajahi dan Janani (2015), Ahmadi *et al.* (2014), Moghadam dan Keshtegar (2015), Haghghi *et al.* (2014), Ranjbar dan Agah (2015), Boroujerdi dan Hasani (2013), Ahmad Badah (2011), yaitu *knowledge application* berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Hasil matrik korelasi antar dimensi terdapat hubungan yang kuat antara dimensi mekanisme ($X_{3,1}$) terhadap dimensi percaya diri (Y_3) pada variabel pemberdayaan karyawan. *Knowledge application* adalah upaya untuk mendayagunakan pengetahuan untuk mendukung produktifitas dan kualitas kerja pegawai serta kinerja organisasi, seperti melalui implementasi Standar Operasional Prosedur, Evaluasi, dan lain sebagainya (Dalkir *dalam* Chairunisa dan Firdaus, 2014:108). Hasil tersebut menunjukkan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana harus lebih memperhatikan mekanisme sistem teknologi dan informasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga mudah dipahami, diakses dan menerapkannya secara efektif dengan penuh keyakinan dan kepercayaan diri melaksanakan tugas dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Creation, Knowledge Sharing* dan *Knowledge Application* terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas Mercu Buana, dapat disimpulkan:

1. *Knowledge Creation, Knowledge Sharing* dan *Knowledge Application* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana. Universitas sebagai organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa pelayanan pendidikan sangat relevan dengan konsep manajemen pengetahuan. Karyawan tetap non dosen sebagai bagian dari civitas akademika yang dalam pelaksanaan tugasnya berhubungan erat dengan data dan informasi baik bagi mahasiswa maupun dosen sangat membutuhkan manajemen pengetahuan yang terdiri dari penciptaan pengetahuan dengan ide-ide dan inovasi yang kreatif, berbagi ilmu pengetahuan dan informasi kepada sesama rekan karyawan serta pentingnya penguasaan teknologi, data dan informasi sehingga mampu menghasilkan keunggulan kompetitif individu karyawan dan organisasi.
2. *Knowledge Creation* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana. Hal ini terkait dengan masih terbatasnya kemampuan karyawan dalam menciptakan gagasan,

persepsi, berpikir, wawasan dan keahlian atau kemahiran. Penciptaan pengetahuan karyawan perlu ditingkatkan kearah yang lebih baik dengan lebih banyak memanfaatkan waktu luang untuk memperoleh ilmu pengetahuan.

3. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana. Dimensi koleksi memiliki hubungan yang kuat dengan percaya diri dibandingkan dengan dimensi lain. Hal ini terkait dengan *knowledge sharing* karyawan dalam berbagi, mengumpulkan pengetahuan dan pengalaman dari sesama rekan karyawan yang sudah berjalan sangat baik dan perlu ditingkatkan.
4. *Knowledge Application* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Pemberdayaan karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana. Dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi mekanismeterhadap dimensi percaya diri dibandingkan dimensi lain. Hal ini terkait dengan *knowledge application* karyawan yang lebih percaya diri dalam menguasai dan memahami mekanisme sistem teknologi dan informasi seperti Sistem Informasi Akademik, *Papperleas System* dan penggunaan *e-mail* dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana tersebut diatas, maka penulis merekomendasikan sebagai berikut:

1. Sarana aplikasi teknologi dan sistem informasi sudah baik, hal ini sebaiknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan kembali dengan cara membuat mekanisme penggunaan sarana teknologi dan informasi, pembuatan Standar Operasional Prosedur kerja yang mudah dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan dalam beraktifitas, sehingga karyawan lebih yakin dan lebih percaya diri dalam bekerja berkontribusi bagi kemajuan Universitas Mercu Buana.
2. Proses berbagi ilmu pengetahuan sudah berjalan dengan baik pada karyawan tetap non dosen Universitas Mercu Buana, hal ini harus terus dipertahankan dan ditingkatkan kembali dengan peran serta atasan dengan lebih memberikan dorongan supaya karyawan mau berbagi pengetahuannya kepada sesama rekan kerja dan himbauan agar karyawan terus meningkatkan kemampuannya, mendokumentasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki serta dilibatkannya karyawan non dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Bagi organisasi hasil penelitian ini menunjukkan *knowledge creation* tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan tetap non dosen pada Universitas mercu Buana. Tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel *knowledge creation*, responden merasa kurang memiliki cukup waktu untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi diri, hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar meningkatkan pemberdayaan karyawan melalui penguatan kapasitas untuk menghasilkan ide-ide yang kreatif dan inovatif dari karyawan dengan memperbanyak program pelatihan dan pengembangan SDM melalui pelatihan, seminar, workshop maupun sertifikasi keahlian bagi karyawan.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya.
 - a. Penelitian ini tidak memberikan dukungan secara statistik atas pengaruh *knowledge creation* terhadap pemberdayaan karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel ini pada jenis karyawan atau organisasi yang lain untuk mengkonfirmasi hasil penelitian ini.

- b. Penelitian ini bersifat kuantitatif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai proses *knowledge management*.
- c. Peneliti selanjutnya juga dapat mengkaji dengan lebih memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian dari proses *knowledge management* yang belum dimasukkan dalam penelitian ini seperti *knowledge of organization, learning organization, job procedure* dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afshari, B., Reza Hoveyda., dan Zahra Eshaghian. (2015). "Relation between Dimensions of Knowledge Conversion According to Nonaka Theory by Empowering School Principals". *Management and Administrative Sciences Review*. Volume. 4, Issue 2. Pages: 261-274.
- Ahmadi, F., Anvar Hoseinipour., dan Masoud Ghahramani. (2014). "Study the Role of Knowledge Management in Staff's Empowerment (Case Study: Refah Bank's Branches of West Azerbaijan Province in Iran)". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 5 No. 12. Pages: 75-87.
- Al-Gharibeh, K. M. (2011). "The Knowledge Enablers of Knowledge Transfer: An Empirical Study in Telecommunications Companies". *Journals of IBIMA Business Review*. Pages: 1-13.
- Alhawari, S., dan Mufleh Al-Jarrah. (2011). "The Relationship between Knowledge Management and Strategic Competence: a Quantitative Studi in Jordanian Insurance Companies". *International Conference on E-business, Management and Economics*. IPEDR Vol. 25. Pages: 169-174. IACSIT Press. Singapore.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Badah, A. (2011). "Relationship between the Knowledge Management Processes and the Administrative Empowerment with the Employees of the Ministry of Higher Education and Scientific Research-Jordan". *European Scientific Journal*. December Edition Vol. 8, No. 28. ISSN: 1857-7881. Pages: 191-209.
- Becerra, F. I., dan Rajiv Sabherwal. (2010). *Knowledge Management Systems and Process*. M.E. Sharpe, Inc. New York.
- Boroujerdi, S. S., dan Kaveh Hasani. (2013). "Relationship between Knowledge Management and Employee Empowerment in the Sport and Youth Organization of Iran". *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*. Vol. 1, No. 4. Pages: 195-209.
- Chairunisa, F., dan Muhammad Firdaus. (2014). "Model Knowledge Management (Studi Perbandingan Bappeda Kota Surabaya dan Kabupaten Sragen)". *Jurnal Administrasi Negara*. Volume. 20, No. 3. Hal: 99-114.
- Givarian, H., dan Biuck Faeghi. (2014). "The Effect of Empowerment on Knowledge Management". *Bars journal*. Volume 4, Number 2. Pages: 40-47.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haghighi, M. A., Gholam A. T., dan Behrooz K. (2014). "Investigation the Relationship between Knowledge Management Processes and Empowerment of Human Resources". *Global Journal of Management Studies and Researches*. 1 (2). Pages: 122- 130.

- Harandi, M. J., dan Ali N. M. (2015). "Studying the Relationship between Knowledge Management and Employee Empowerment. Case Study: Computer Research Center of Islamic Sciences". *MAGNT Research Report*. ISSN. 1444-8939. Vol. 2, Special Issue. Pages: 221-228.
- Kadarisman. M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi. 1, Cetakan Pertama. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kalajahi, M., dan Hamid Janani. (2015). "Effect of the Knowledge Management on Empowering Physical Education Teachers in Universities of Northwestern of Iran". *International Journal of Sport Studies*. Vol. 5 (8). Pages: 921-924.
- Kusuma, F.S.D., dan Devie. (2013). "Analisa Pengaruh Knowledge Management Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan". *Business Accounting Review*. Vol. 1, No. 2. Hal: 161-171.
- Lin, H. F. (2007). "Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study". *International Journal of Manpower*. Vol. 28 (3/4). pp: 315-332.
- Lovez, S. P., dan Beatriz Junquera. (2013). "The relation IT Competency and Knowledge Management Process and Its Mediator". *Tourism & Management Studies*. Vol. 9, Issue 1. Pages: 109-115.
- Maktabi, S. H., Fariba Hanifi dan Maryam Feizabadi. (2014). "The Effect of Knowledge Management on Empowerment of High Schools Managers in Tehran". *International Journal of Current Life Sciences*. Vol.4, Issue, 2. Pages: 191-197.
- Moghadam, H. R. K., dan Abdalali Keshtegar. (2015). "Investigating the Impact of Knowledge Management Components on Empowerment of Sistan and Baluchistan Governorate Organization". *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*. Pages: 139-145.
- Mungkasa, M. O. (2014). *Laporan Kegiatan Knowledge Management Bidang Tata Ruang dan Pertanahan*. Direktorat Tata ruang dan Pertanahan. Kementerian Negara PPN/Bappenas. Jakarta.
- Nejad, B. A., dan Hossein Jenaabadi. (2014). "Study of the Relationship between Knowledge Management and Managers Empowerment in Urmia Payame Noor University". *International Research Journal of Management Sciences*. Vol. 2 (8). Pages: 246-251.
- Ologbo, A. C. (2015). "The Influence of Knowledge Sharing on Employee Innovation Capabilities". *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058. Vol. 5, No. 3. Pages: 102-110
- Perwez, S. K., dan S. Mohamed Saleem. (2011). "Knowledge Management: A Key Strategic Element of HRD". *Global Journal of Management and Business Research*. Volume. 11 Issue. 9, Version 1.0. Pages: 1-8.
- Ranjbar, M., dan Halime Agah. (2015). "The Study of Indices of Knowledge Management and Its Impact on Employee Empowerment in Education Departments of the Lamerd and Mehr City". *Journal of Scientific Research and Development*. 2 (4): Pages: 153-158.
- Rastgar, A. A., dan Dehghani Soltani. (2014). "The Impact of Knowledge Sharing on Employee's Psychological Empowerment by The Mediation of Contribution in Collective Decision Making and Contributive Learning". *Journal of Behavioral Sciences*. Vol. 8, No. 3. Pages: 271 -278.
- Ravanpykar. Y., Jafarsadghe Fyzi., dan Yousef Pashazadh. (2014). "Examine the Relationship between Knowledge Management with Organizational Learning and

- Employee Empowerment in National Companies of South Oil Producing (Case Study: Oil Welfare Service Companies)". *Indian J.Sci.Res.* 5 (1), Pages: 284-295.
- Rozaq, K. (2014). "Anteseden Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Pengaruhnya pada Kemampuan Inovasi Perusahaan". *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 14, No. 1: 77 – 92.
- Saide dan Nesdi E. Rozanda. (2015). "Analisis Kebutuhan Manajemen Pengetahuan pada Perusahaan Perbankan". *Jurnal Sistem Informasi*. Volume 5, Nomor 3. 343-351.
- Sarwono, J. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Soedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____, (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- _____, (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaiman, H. (2015). "Knowledge Management System Service Center Berbasis Web". *Faktor Exacta*. 8(3): 220-230.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Vakilalroaia, Y., dan Fereshteh Bahrami. (2014). "The Study of the Possibility of a Moderating Relationship among Knowledge Management, Efficiency, Productivity and Empowerment of Iran Handicrafts and Tourism Organizations". *International Journal of Management Sciences*. Vol. 3, No. 4. Pages: 220-233.
- Waluyo, R., dan Mochamad A. Wibowo. (2013). "Tingkat Pengelolaan Pengetahuan: Survey pada Beberapa Kontraktor di Indonesia". *Konferensi Nasional Teknik Sipil7 (Konteks7)*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta, 24-26 Oktober 2013.
- Wang, K. L., Chi Chiang dan Chiu-Mei Tung. (2012). "Integrating Human Resource Management and Knowledge Management: From the Viewpoint of Core Employees and Organizational Performance". *The International Journal of Organizational Innovation*, Vol. 5, Num. 1. Pages: 109-137.