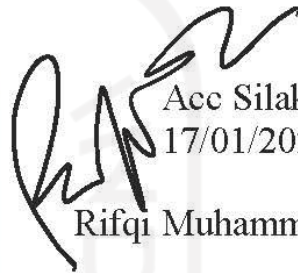


**FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KESUKSESAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM*  
PADA PERUSAHAAN STARTUP DI YOGYAKARTA**





Acc Silakan Diujikan  
17/01/2022

Rifqi Muhammad, PhD.

SKRIPSI

Oleh:

Nama: Latifah Rizki Nur Rohmah

No. Mahasiswa: 15312536

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
2021**

**FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KESUKSESAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM*  
PADA PERUSAHAAN *STARTUP* DI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Disusun untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai syarat  
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Latifah Rizki Nur Rohmah

Nomor Mahasiswa:15312536

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahaun saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 21 Februari 2022



Latifah Rizki Nur Rohmah

**HALAMAN PENGESAHAN**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KESUKSESAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM*  
PADA PERUSAHAAN STARTUP di YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

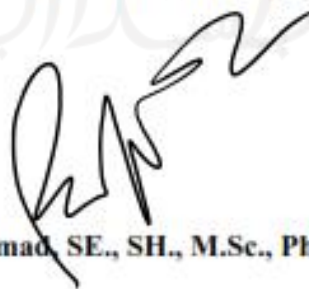
Nama: Latifah Rizki Nur Rohmah

Nomor Mahasiswa: 15312536

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 17 Januari 2022

Dosen Pembimbing



**Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., PhD., SAS., ASPM**

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESUKSESAN KNOWLEDGE  
MANAGEMENT SYSTEM PADA PERUSAHAAN STARTUP DI YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **LATIFAH RIZKI NUR ROHMAH**  
Nomor Mahasiswa : **15312536**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: **Jumat, 04 Februari 2022**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Rifqi Muhammad, SE., SH.,M.Sc.,SAS.,ASPM.,Ph.D. ....

Penguji : Muamar Nur Kholid, S.E., M.Ak., Akt. ....



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan dan mencurahkan segala kenikmatan, karunia serta hidayah-Nya, shalawat serta salam tidak lupa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'at dan tuntunan Beliau sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESUKSESAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM* PADA PERUSAHAAN STARTUP DI YOGYAKARTA”. Skripsi ini merupakan tugas akhir penulis untuk memenuhi sebahagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini telah banyak pihak yang membantu, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang tulus pada:

1. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

3. Bapak Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., PhD., SAS., ASPM. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia dan dengan sabar meluangkan waktu untuk membimbing serta membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Orang tua dan adik yang paling penulis sayangi, ibu Prihatin dan Bapak Sumardi SH. Terimakasih untuk semua perhatian, kasih sayang dan dukungan yang telah diberikan selama ini. Terimakasihjuga atas do'a yang telah ditunjukkan untuk penulis selama ini.
6. Segenap keluarga unit kemahasiswaan LDF
7. Sahabat KKN Unit 58 yang masih setia menjalin komunikasi dan silaturahmi hingga saat ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Yogyakarta, 2 November 2021

Penulis

**Latifah Rizki Nur Rohmah**

## DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul .....	i
HALAMAN Judul .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
BERITA Acara .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	7
1.4. Sistematika Penulisan .....	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1. Manajemen Pengetahuan ( <i>Knowledge Management/KM</i> ) .....	10
2.1.1. Definisi Manajemen Pengetahuan .....	10

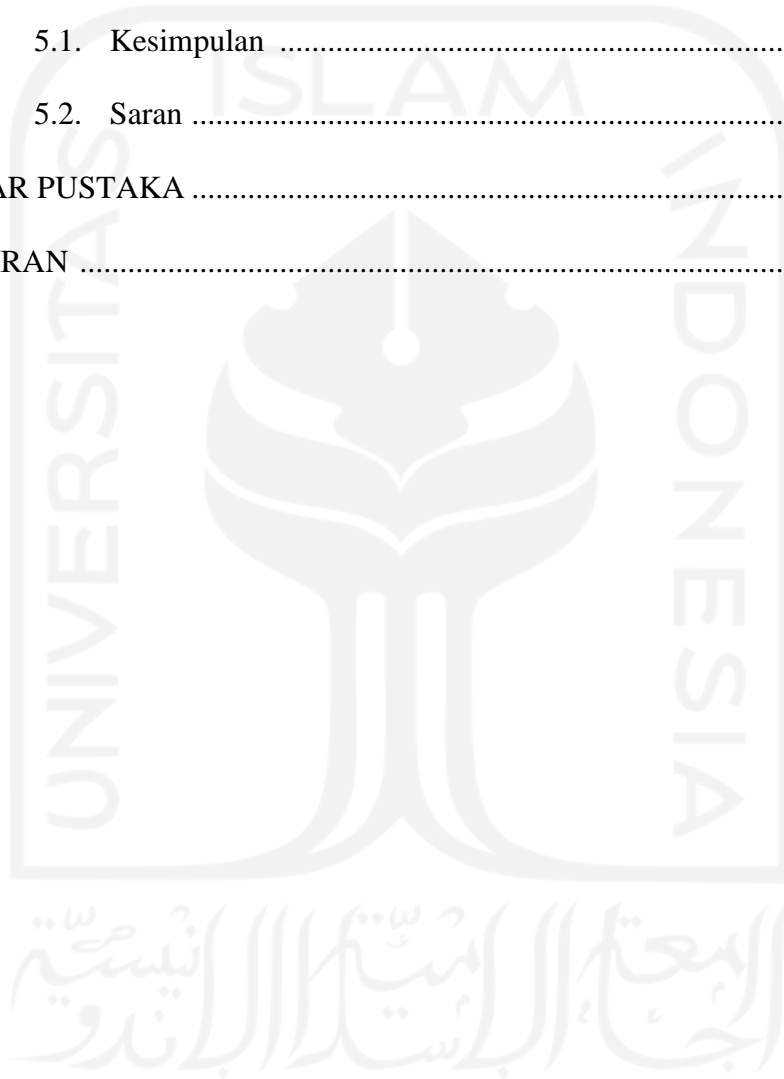


2.1.2. Manfaat Penerapan <i>Knowledge Management System</i> (KMS) .....	11
2.1.3. Tipe – Tipe Knowledge .....	12
2.1.4. <i>Knowledge Management System Cycle</i> .....	13
2.1.5. <i>The Meyer and Zack KMS cycle</i> .....	14
2.1.6. <i>The Bukowitz &amp; Williams KMS cycle</i> .....	15
2.1.7. <i>The McElroy KMS cycle</i> .....	16
2.1.8. <i>The Wiig KMS cycle</i> .....	17
2.1.9. Proses dalam Manajemen Pengetahuan .....	19
2.1.10. Pengukuran Performansi .....	27
a. <i>Balanced Scorecard</i> .....	28
b. Karakteristik <i>Balanced Scorecard</i> .....	30
2.1.11. Indikator-indikator KMS .....	33
2.2. Penelitian Terdahulu .....	39
2.3. Hipotesis Penelitian .....	42
2.3.1. Hubungan antara Kualitas Sistem Informasi dengan Kesuksesan <i>Startup</i> .....	42
2.3.2. Hubungan antara Kualitas Karyawan dengan Kesuksesan <i>Startup</i> .....	43
2.3.3. Hubungan antara Sikap Karyawan (pemberdayaan) dengan Kesuksesan <i>Startup</i> .....	44
2.4. Kerangka Pemikiran .....	45

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN .....	48
3.1.	Metode Penelitian .....	48
3.2.	Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian .....	49
3.3.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.4.	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	52
3.4.1.	Variabel terikat (Dependent Variable) .....	52
3.4.2.	Variabel bebas (Independent Variable) .....	53
1.	Kualitas Sistem Informasi (X1) .....	53
2.	Kualitas Karyawan (X2) .....	55
3.	Sikap Karyawan (X3) .....	56
3.5.	Metode Analisis Data .....	57
3.5.1.	Uji Kualitas Data .....	57
3.5.1.1.	Uji Validitas .....	57
3.5.1.2.	Uji Realibilitas .....	58
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik .....	59
3.5.2.1.	Uji Normalitas .....	59
3.5.2.2.	Uji Multikolinieritas .....	61
3.5.2.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	62
3.5.3.	Uji Hipotesis .....	64
3.5.3.1.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	65
3.5.3.2.	Uji F Statistik .....	66
3.5.3.3.	Uji T(t-test) .....	67

BAB IV PEMBAHASAN .....	68
4.1. Profil Responden .....	68
4.1.1. Karakter Responden Dilihat dari Jenis Kelamin .....	68
4.1.2. Karakteristik Responden Dilihat dari Umur .....	69
4.1.3. Karakteristik Responden Dilihat dari Tingkat Pendidikan .....	69
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasar Lama Masa Kerja .	70
4.2. Hasil Uji Deskriptif .....	70
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	72
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	72
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	75
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	74
4.4.1. Uji Normalitas .....	76
4.4.2. Uji Multikolinieritas .....	77
4.4.3. Uji Heteroskedatisitas .....	78
4.5. Hasil Uji Hipotesis .....	79
4.5.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	79
4.5.1.1. Koefisien Determinasi .....	79
4.5.1.2. Uji F Statistik .....	80
4.5.1.3. Uji T (T Test) .....	81
4.6. Pembahasan .....	89
4.6.1. Kesuksesan Sistem Manajemen Pengetahuan/ <i>Knowledge Management System</i> pada Perusahaan Startup di Yogyakarta .....	83

4.6.2. Pengaruh <i>Knowledge Management System</i> , Kualitas Sistem Infomasi, Kualitas Karyawan, dan Sikap Karyawan terhadap Kesuksesan Perusahaan Startup ...	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	91
5.1. Kesimpulan .....	91
5.2. Saran .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN .....	99



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Manfaat KMS .....	8
Tabel 2.2. Perbedaan <i>Knowledge</i> .....	13
Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1. Operasional Variabel .....	56
Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	68
Tabel 4.2. Karakteristik Umur Responden .....	69
Tabel 4.3. Karakteristik Pendidikan Responden .....	69
Tabel 4.4. Karakteristik Lama Masa Kerja Responden .....	70
Tabel 4.5. Uji Deskriptif .....	71
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Manajemen Pengetahuan/Pengukuran Sistem Manajemen Pengetahuan .....	73
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kesuksesan <i>Knowledge Management System</i> pada Perusahaan Startup di Yogyakarta .....	74
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas .....	75
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel 4.10. <i>Model Summary</i> .....	79
Tabel 4.11. Hasil Uji F .....	81
Tabel 4.12. Hasil Uji T .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Data, Informasi, dan Pengetahuan .....	21
Gambar 2.2. Proses Pembentukan Pengetahuan .....	22
Gambar 2.3. <i>Knowledge Management Cycle</i> .....	24
Gambar 2.4. <i>Model Knowledge Management Zack</i> .....	25
Gambar 2.5. Kerangka Pemikiran .....	46
Gambar 2.6. Hipotesis Penelitian .....	47
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas .....	77

## **ABSTRACT**

*Knowledge management system (KMS) is the way to get a lot of convenience in managing an organization, especially an organization whose dynamics of change are relatively fast. A startup company is a business organization that has just been established and is oriented towards relatively fast income. Therefore, knowledge management system (KMS) is needed to balance the fierce competition in order to remain able to survive.*

*This study aims to determine what factors influence the success of startups, especially in DIY. Based on the results of this study, it was found that the information system quality, employee quality and employee attitudes partially have an influence on the success of startup companies. Knowledge Management is very important for every employee of the company by improving knowledge management, employees are able to see how to deal effectively with every problem and action. In addition, management knowledge is also needed to make it easier for old employees to assist newcomers in finding and processing all required information.*

*This study aims to determine what factors influence the success of startups, especially in DIY.*

*The population in this study are managers or employees who are still working in their company.*

## ABSTRAK

Sistem manajemen pengetahuan (KMS) merupakan langkah untuk mendapat banyak kemudahan dalam pengelolaan organisasi terutama sebuah organisasi yang dinamika perubahannya tergolong cepat. *Startup company* atau perusahaan rintisan merupakan sebuah organisasi bisnis yang baru berdiri dan berorientasi pada pendapatan yang relatif cepat. Oleh karena itu dibutuhkan KMS untuk mengimbangi derasnya persaingan agar tetap mampu bertahan. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kualitas sistem informasi, kualitas karyawan dan sikap karyawan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kesuksesan perusahaan *startup*. Manajemen pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan perusahaan, dengan meningkatkan manajemen pengetahuan karyawan mampu melihat cara penanganan efektif dalam setiap permasalahan dan tindakan. Selain itu, pengetahuan manajemen juga diperlukan untuk memudahkan karyawan lama dalam membantu pendatang baru dalam mencari dan mengolah segala informasi yang dibutuhkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesuksesan pada *startup* terkhusus di DIY. Populasi pada penelitian ini adalah para manager atau karyawan yang masih bekerja diperusahaan mereka.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri pesatnya perkembangan startup di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada kuartal pertama 2015 Indonesia adalah salah satu negara yang paling di sorot (Noviandari, 2015). *Startup* adalah perusahaan yang dijalankan oleh setidaknya kurang dari 20 orang karyawan dimana proses bisnisnya bergerak secara digital dan mempunyai pergerakan sangat pesat (Suwarno & Silvianita, 2016). Banyak jalan ditempuh oleh pemerintah untuk ikut andil dalam perkembangan *startup* agar terus dapat berinovasi dan berkontribusi lebih luas, salah satunya dengan Gerakan nasional 1000 *Startup* oleh Kementerian Komunikasi dan Informasi Republik Indonesia serta dukungan investasi dan pelatihan oleh inkubator baik swasta atau inkubator di beberapa universitas di Indonesia. Tujuan dari gerakan tersebut adalah melahirkan *startup* yang berkualitas dan memberikan dampak positif dengan menyelesaikan permasalahan besar di Indonesia (Jamaludin, 2016).

Menurut Suwarno dan Silvianita (2016) Era *Startup* ini menjadi perhatian utama dari banyak golongan baik masyarakat dan pelaku bisnis, beberapa menganggap *startup* identik dengan budayanya yang bebas melakukan *sharing*. Penerapan *knowledge management* dalam hal ini *knowledge sharing* di organisasi/perusahaan sangatlah memberikan keuntungan, yaitu meningkatkan kemampuan dalam melihat peluang yang lebih cepat, sehingga penciptaan inovasi

juga akan lebih cepat tanpa menghabiskan banyak biaya operasional. Sejalan dengan pendapat Tobing (2007) hal tersebut merupakan bagian dari *knowledge management* yang manfaatnya adalah untuk mendukung proses pembelajaran yang berimplikasi terhadap peningkatan kemampuan inovasi melalui penciptaan *knowledge* baru.

Hingga tahun 2020 telah terdapat sebanyak 54 perusahaan *startup* yang berdiri di Yogyakarta bila mengutip data menurut Kominfo. Makin besarnya rivalitas tidak bisa dipungkiri lagi akan terjadi diantara kesemua perusahaan yang dimaksud beriringan dengan bertambah banyaknya perusahaan *startup* dengan berbagai jenis jasa yang ditawarkan. Maka sebab itulah, supaya bisa meraih posisi teratas, setidaknya bertahan dalam rivalitas tersebut maka *startup* harus mempunyai *knowledge* yang akan mendukung kesuksesan bisnis mereka di era persaingan yang semakin ketat, sehingga peneliti kemudian merancang sebuah bentuk kajian berkenaan dampak dari terapan *knowledge management system* pada kesuksesan *startup* di Yogyakarta melalui dampak penerapan *knowledge management system* (KMS) terhadap kualitas sistem informasi, kualitas karyawan dan sikap karyawan. Karena dengan sistem informasi yang baik, kualitas karyawan yang baik dalam hal ini seperti yang dikemukakan oleh Asril dan Farah (2018) kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal bila disokong dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan, serta sikap karyawan yang siap mampu menyesuaikan akan menumbuhkan kesuksesan organisasi yang semakin baik, sehingga akan berdampak terhadap kesuksesan *startup* tersebut. Perihal kesuksesan *startup* tersebut didukung oleh pernyataan Chorev dan Anderson

(2006) dimana kesuksesan *startup* teknologi tinggi justru bergantung pada ide, strategi, komitmen tim inti, keahlian tim inti dan pemasaran. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan dalam kesuksesan usaha rintisan berbasis teknologi ada pada sumber daya manusianya.

Menurut Batgerson *knowledge management* adalah suatu pedekatan yang sistematis untuk mengelola kekayaan intelektual dan informasi sehingga memberikan manfaat untuk mampu bersaing bagi perusahaan (Nawawi, 2012). Pengetahuan atau empiri ialah kapital dengan nilai yang begitu besarnya bagi sebuah badan usaha. Dalam sebuah perusahaan, potensi kemajuan usaha akan makin terbuka lebar beriringan dengan makin besar dan beragamnya pengetahuan yang dipunyai *stakeholder*. Maka sebab itulah diperlukan *knowledge management* yang mana kebermanfaatannya diberikan pada sebuah badan usaha selaku tata cara dalam berbagi pengetahuan berkenaan sejumlah tuntutan aktivitas usaha serta persoalan ataupun isu-isu pokok yang dihadapkan pada tiap unit kerjanya, hingga berujung pada beragam ihwal-ihwal eksternal yang sebenarnya tidak berkaitan langsung dengan aktivitas usaha namun memiliki manfaat terhadap perkembangan pengetahuan dasar pegawai sebuah badan usaha. Ditimbang berdasar pada artinya secara definitif, *knowledge management* ialah suatu rangkaian tindakan dengan kegunaan sebagai pembantuan bagi sebuah organisasi terkait penyaluran, pembagian, pengorganisasian, pengidentifikasian, dan pemilihan informasi krusial serta penambahan empiri yang menjadi fondasi kemajuan sebuah organisasi.

Terdapat dua jenis pengetahuan, yaitu : *tacit* dan *explicit* (Vu-Thi & Stenberg, 2017). Dengan keberadaan ragam ataupun macam dari pengetahuan sebagaimana disebutkan sebelumnya, maka demi efisiensi dan keefektifan pemanfaatannya dibutuhkan adanya *knowledge management* demi terciptanya keteraturan dokumentasi pengetahuan yang diinginkan yang dampaknya akan bisa didapatkan keutamaan yang kompetitif untuk sebuah badan usaha. Perihal demikianlah yang menjadikan *knowledge management system* sangatlah diperlukan dalam sebuah perusahaan. *Knowledge management system* ialah sebuah tatanan dokumentasi informasi yang dilandaskan pengetahuan sebagai bentuk dukungan bagi penyebaran, pengaturan, ataupun penciptaan suatu bisnis yang diperuntukkan bagi manajer ataupun pegawai dalam suatu badan usaha. Keberhasilan penciptaan serta penerapan *knowledge management system* membutuhkan kooperasi yang holistik dari kesemua manajer ataupun pegawai pada suatu badan usaha demi terbangunnya jejaring yang kuat dalam penyelenggaraannya (Bharadwaj et al., 2015).

Bilamana penyelenggaraan *knowledge management system* terjalin secara apik serta dijalankan dalam cara yang *structural* serta selaras dengan pengetahuan maupun informasi yang dipunyai manajer ataupun pegawai, maka akan didapati keefektifan dalam terapan *knowledge management system*, dimana tentu saja akan menaikkan kebermanfaatannya. Maka demikianlah, *knowledge management system* berposisi serta memiliki kapasitas yang fundamental jika bisa diterapkan pada sebuah badan usaha sebab dapat mengarahkannya pada manfaat, yakni menguatkan akurasi pengetahuan segenap pegawai sebab mempunyai sumber

yang terstruktur serta valid dan disepakati secara menyeluruh, maka bisa dipercepat rangkaian pekerjaan sebab adanya percepatan penambahan pengetahuan, serta juga memudahkan penyampaian informasi berkenaannya pada tiap unit-unit kerja dalam perusahaan yang dimaksud.

Menurut Maria Dolorosa dkk (2018) *startup business* adalah sebuah bentangan bisnis yang dijalankan lewat pemanfaatan internet serta beroperasi melalui *website*. Aplikasi yang pengoperasiannya dilaksanakan lewat *website* ialah bentukan produk perusahaan *startup business* yang membanjiri pasar hari ini. Bilamana berkaca pada aspek pendanaannya, Indonesia tergolong pada negeri yang tengah berhasrat besar dalam pemajuan *startup business*. Di Indonesia, menjamurnya *startup business* bukan saja berkenaan dengan jumlah namun pula terkait sektor usahanya, diantara ranah yang tersentuh didalamnya misalkan *real estate*, sains, gaya hidup, *games*, pendidikan, dan *e-commerce* dimana dengan kompleksitas yang demikian memunculkan pula rivalitas yang besar. Supaya bisa merebut kedudukan teratas dalam pasar tidaklah memadai bila sebuah perusahaan sebatas berbekal strategi pemasaran sebab konsumen hari ini sudah cukup memiliki banyak pilihan produk dan informasi berkenaannya. Berangkat dari situasi demikianlah, diperlukan jalan keluar yang relevan untuk diterapkan, satu diantara solusi yang dimaksudkan ialah dengan menguatkan daya persaingan lewat pelaksanaan terapan *knowledge management* (Prastya Nugraha & Wahyuhastuti, 2017).

Upaya untuk menjadikan perusahaan supaya sanggup mandiri dan kompetitif serta bisa memberi sumbangsih berarti pada perekonomian Kota

Yogyakarta tidaklah genap dengan sebatas menaati serta menerapkan poin-poin dalam kebijakan pihak pemerintahan. Sebab inilah, maka dibutuhkan pengupayaan supaya perusahaan *startup* bisa dikembangkan dengan berlandaskan pada penguasaan pengetahuan.

Mengacu pada landasan topik sebagaimana sudah disampaikan dalam penjabaran diatas maka penulis mempunyai intensi dalam melaksanakan kajian yang berelevansi dengan *knowledge management system* perusahaan *startup* yang beroperasi di Yogyakarta, yang kemudian disusun pelaporannya dalam tulisan bertajuk **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan *Knowledge Management System* Pada Perusahaan *Startup* di Yogyakarta”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Mengacu pada landasan topik sebagaimana sudah disampaikan, maka formulasi persoalan pada kajian disusunkan sebagaimana dibawah:

1. Bagaimana kesuksesan *knowledge management system*/sistem manajemen pengetahuan pada perusahaan *startup* di Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh dari sikap dan kualitas karyawan, kualitas sistem informasi, dan *knowledge management system* bagi kesuksesan perusahaan *startup* di Yogyakarta?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun pencapaian yang ditujukan lewat pelaksanaan kajian ini ialah:

1. untuk mengetahui tingkat kesuksesan pengimplementasian penerapan *knowledge management system* pada perusahaan *startup* di Yogyakarta,
2. untuk mengetahui dampak *knowledge management system* terhadap kualitas sistem informasi, kualitas karyawan dan sikap karyawan pada perusahaan *startup* di Yogyakarta

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Berikut ini manfaat penelitian skripsi ini:

1. Manfaat Teoritis

Diinginkan kajian ini, lewat temuannya, bisa memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai pentingnya penerapan *knowledge management system* pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Diinginkan kajian ini, lewat temuannya, bisa difungsikan sebagai tambahan informasi dan masukan teruntuk perusahaan mengenai pentingnya penerapan *knowledge management system* pada perusahaan sekaligus selaku materi referensial yang ditujukan untuk pihak manajerial perusahaan terkait pelaksanaan analisis terhadap penerapan strategi perusahaan.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Berdasar pada cakupan bahasannya penulisan karya ini akan terbagi menjadi lima segmentasi yang kesemuanya disusun secara sistematis dalam penyusunan dibawah ini:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam segmentasi bahasan pertama ini dibahasakan perihal pendahuluan dari persoalan dalam kajian yang disusun kedalam beberapa sub-bahasan yakni “latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan”.

##### **BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA**

Dalam segmentasi kedua ini dibahasakan serta disajikan dasaran teoritis yang dipakai pada kajian, laporan kajian pendahulu yang relevan disertai pula pengusulan hipotesis kajian yang akan dipakai.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bagian ini didapati bahasan berkenaan keseluruhan sturuktur metodologis kajian dimana mencakupi “data sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian”.

##### **BAB IV ANALIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian keempat ini didapati sajian dari temuan setelah dilaksanakan analisis data yang ditampilkan secara statistik kemudian disertai pula pendeskripsian keseluruhan datanya



sekaligus pembahasan berkenaan detail temuan yang didapati setelah menjalankan pengujian kebenaran hipotesis yang sebelumnya diusulkan.

## BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Dalam bagian yang paling akhir ini didapati serangkaian simpulan kajian, beserta pula kekurangan yang ditemukan pada pelaksanaan kajian sekaligus beberapa rekomendasi serta saran yang dipandang bermanfaat selaku materi pertimbangan dalam pelaksanaan kajian serupa dikala mendatangnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management/KM*)

##### 2.1.1. Definisi Manajemen Pengetahuan

Banyak sumber telah mendefinisikan *knowledge management*. Alavi dan Leidner (1999) mengatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan proses sistematis yang terorganisir guna mendapat, mengelola, serta berkomunikasi baik pengetahuan *tacit* dan *explicit* sehingga para *staff* dalam pekerjaan menjadi efektif dan produktif. Manajemen pengetahuan dipandang selaku sebuah perangkat metodis dengan kegunaan sebagai alat bantu absorpsi kreativitas, keahlian, dan pengetahuan pekerja dalam sebuah organisasi/entitas yang bertujuan pokok dalam perbaikan serta penguatan performa kerja menuju kearah lebih baik (Davidson dan Voss, 2002). Oleh karena itu *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan mulai dari pengumpulan, penyimpanan, pendistribusian, pemanfaat hingga perbaikan.

### 2.1.2. Manfaat Penerapan *Knowledge Management System* (KMS)

KMS mempunyai manfaat bagi performa *organization*, *product*, *process*, dan *people*. Detail keterangan berkenaan keempatnya tersaji pada tampilan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1. Manfaat KMS

<i>People</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemberian sarana edukasi bagi pegawai (bagi sumber eksternal ataupun intersubjektif diantara mereka) supaya didapati perkembangan secara berjenjang selaku bentuk <i>responsive</i> atas situasi bekenaan kemajuan teknologi serta pasar</li> <li>▪ Memperkuat <i>employee learning</i> serta daya tanggap atas keterbaruan pengetahuan dalam sektor yang digeluti sehingga pegawai menjadi mudah mengakses serta mencerna pengetahuan serta informasi sebagaimana diperlukan dalam adaptasi terhadap kondisi terkini dalam organisasi</li> <li>▪ <i>Employee</i> tidak kesulitan dalam mempelajari hal baru, lain halnya jika tidak didapati penerapan KM, serta cenderung mempunyai kesiapan saat dihadapkan pada situasi mendesak</li> <li>▪ KM menghadirkan jalan keluar persoalan bagi <i>employee</i> terhadap perihal yang pernah dihadapkan pada mereka</li> </ul>
<i>Process</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pembantuan bagi organisasi kearah penguatan stabilitasnya lewat ketepatan pelaksanaan serta penentuan proses</li> <li>▪ Memperkecil pembiayaan dalam mengakses serta mendapatkan pengetahuan yang bernilai</li> <li>▪ Pembantuan bagi pegawai secara individual terkait pembentukan inovasi solutif terhadap persoalan yang tengah ataupun akan didapati demi berkembangnya proses organisasi</li> <li>▪ Pembantuan organisasi dalam menetapkan putusan-putusan strategis juga dalam mengembangkan produk dilingkungan yang dinamis.</li> </ul>
<i>Products</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perbantuan bagi organisasi terkait penawaran produk terbarunya dimana terdapat penyediaan signifikansi nilai tambah bila berbanding produk lamanya</li> <li>▪ Menghadirkan kemudahan bagi organisasi dalam pengombinasian serta pengaksesan pengetahuan terbaik demi efisiensi waktu serta pencegahan <i>overpriced</i> produk</li> </ul>
<i>Organization al</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ KM berdampak langsung dalam penciptaan produk</li> </ul>

Sumber: Fernandez dan Sabherwal

### 2.1.3. Tipe – Tipe *Knowledge*

Diketahui adanya kedua ragam *knowledge* yang didapati pada sebuah perusahaan, yakni:

1. *Tacit Knowledge* ialah bentuk atau ragam dimana secara mayoritas didapati pada tiap-tiap perusahaan. *Tacit knowledge* mengacu pada perihal yang diketahui serta dialami, hanya saja sangat sukar diterangkan dalam kelengkapan serta kejelasan. *Tacit knowledge* sangatlah susah dijelaskan pada pihak lainnya (selain yang merasakan), sebab pengetahuan yang ada padanya terkunci sebatas lingkungan perusahaan yang berkesesuaian pada kompetensi keseluruhannya.
2. *Explicit Knowledge* ialah bentuk ataupun ragam yang mengacu pada “Bagaimana Untuk”, dimana terdapat kelugasan serta sistematika penguaraian padanya. Secara konkret percontohan yang bisa diambil ialah manual yang digunakan dalam pengoperasian mesin ataupun materi yang dijelaskan mentor pada sebuah aktivitas pelatihan (Wang et al., 2020).

*Explicit knowledge* bisa diungkapkan dengan bentuk numerik ataupun perkataan, sekaligus bisa diterangkan dengan bentukan berupa manual, bagan, standar operasi, spesifikasi, formulasi saintifik, serta lainnya. Sementara, *tacit knowledge* berada sebatas

pada pemikiran individu semata, memiliki karakter yang amat profesional serta sukar diterangkan dalam rumusan yang jelas, karenanya pengomunikasiannya menjadi begitu susah begitu pula bila ingin menyampaikannya pada pihak lain. Perlainan substansi yang ada diantara *explicit knowledge* dan *tacit knowledge* secara terperinci disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.2. Perbedaan *Knowledge*

Pengetahuan tacit (subjektif)	Pengetahuan explicit (objektif)
Pengetahuan analog	Pengetahuan digital
Pengetahuan simultan	Pengetahuan berjenjang
Pengetahuan bersumber empiri	Pengetahuan bersumber rasionalitas

#### 2.1.4. *Knowledge Management System Cycle*

Diketahui beragam permodelan yang bisa dipakai pada pelaksanaan *knowledge management system*, meski demikian secara lazim terdapat empat permodelan pelaksanaan yang paling sering dipakai terkait implementasi *knowledge management*. Dari semua permodelan *knowledge management system* yang dimaksudkan dinilai terbaik dalam pendeskripsian rangkaian perangkat dalam *knowledge management system* sebab detail yang cenderung lengkap bila berbanding permodelan lainnya. Maka sebab itulah keempat permodelan *knowledge management system* yang dimaksud lazim dipakai secara praktis dalam sebuah perusahaan yang mana diantara kesemuanya ialah: (Iskandar et al., 2017).

### 2.1.5. The Meyer and Zack KMS cycle

Bersumberkan pada pengembangan ataupun rancangan produk informasi atau bisa juga dikatakan didapat dari penjualan informasi pada pihak eksternal ataupun internal semisal profil konsumen, *database*, serta lain-lain. Pengelolaan aset pengetahuan bisa didapati dari terapan pembelajaran pada siklus produk fisik. Pendekatan yang semacam ini menjadi gambaran bagi sejumlah analogi krusial diantaranya: perdagangan pengetahuan (*information process platform*), serta *repository* pengetahuan (*product platform*).

Secara terperinci tahapan yang tercakupi pada model ini ialah:

- *acquire*: bahasan persoalan berkenaan asal muasal bahan baku, ketepatan waktu, akurasi, kredibilitas, kedalaman, keluasan, ruang lingkup, serta lainnya
- *refine*: pokok asal dalam ranah logis (mengintegrasikan dan mengindeks) serta ranah fisik (peralihan pada kesemua medium)
- *store*: segala perihal yang berkarakter digital (*KMS software*, *database*) maupun fisik (informasi tercetak, ataupun file folder)
- *distribute*: rangkaian perantaraan produk hingga sampai pada pemakainya serta bukan sebatas terkait media pengirimannya saja namun pula bentuk, frekuensi, penggunaan waktu, dan lainnya

- *present*: pengguna dikehendaki mempunyai keluasan serta kepadan dimensi kontekstual agar bisa mendapat manfaat dari sebuah pengetahuan

#### 2.1.6. The Bukowitz & Williams KMS cycle

Merujuk pada keterangan cara yang dijalankan sebuah organisasi terkait penyebaran, pemeliharaan, serta penghasilan himpunan pengetahuan strategis disertai pula kebenaran atasnya dalam penciptaan nilai. Diantara tahapan yang didapati pada model ini ialah:

- *get*: pencarian keterangan yang diperlukan dalam inovasi, pemecahan persoalan, serta pembuatan putusan,
- *use*: langkah pengombinasian keterangan lewat kebaruan cara serta kemenarikan guna menjadi pendorong bagi perusahaan agar bisa inovatif,
- *learn*: rangkaian pembelajaran lewat sejumlah formalitas yang didasari pada empiri/pengetahuan serta diberlakukan sebagai fasilitas dalam penciptaan keandalan serta karakter kompetitif,
- *contribute*: pelaksanaan posting informasi oleh karyawan selepas mempelajarinya agar bisa tersimpan dalam repositori,
- *assess*: pengevaluasian kapital berupa intelektualitas,
- *build/sustain*: pemastian kelayakan serta kesesuaian kapital intelektualitas bagi sebuah organisasi dalam kompetisi dikala mendatang,

- *divest*: tidak menciptakan nilai lai ataupun berpegangan pada asset intelektual fisik.

#### 2.1.7. *The McElroy KMS cycle*

Permodelan yang demikian menghadirkan penjabaran berkenaan cara ataupun langkah dalam pemanfaatan pengetahuan dalam pengevaluasian sebuah organisasi. Rangkaian pengetahuan dalam pengintegrasian ataupun produksinya, yang dipasangkan pada rangkaian *feedback* guna pengolahan lingkungan bisnis, klaim, keyakinan, dan memori organisasi.

- *Knowledge Production*

Dalam tahap yang demikian, organisasi melakukan percobaan untuk mengentaskan persoalan yang tengah dihadapinya lewat cara menjalankan serangkaian tindakan misalkan evaluasi kinerja, kodifikasi, dan formulasi persoalan karenanya organisasi bisa mendapatkan pengetahuan terkait asal persoalan yang telah lama menjadi hambatan bagi kebaikan kinerja organisasi.

- *Knowledge Integration*

Agar bisa mengentaskan persoalan yang tengah dihadapkan, sebuah organisasi bisa menjalankan sejumlah bentuk tindakan dimana sekiranya berpotensi menghadirkan kebaruan pengetahuan untuk mereka dalam usaha mengentaskan persoalannya.



### 2.1.8. The Wiig KMS cycle

Memiliki fokus yang berkaitan dengan tiga kondisi yang krusial untuk dihadirkan pada sebuah organisasi agar bisa melaksanakan usaha serta mencapai keberhasilan atasnya yakni diharuskan mempunyai kemampuan dalam bertindak, sumberdaya, pelanggan, serta bentuk bisnisnya. Sejumlah tahapan yang tercakupi dalam model ini ialah:

- *Building knowledge*, merujuk kepada sejumlah aktivitas dimulai dari aplikasi *data mining*, intelegensi kompetitif, survei, *focus groups*, ataupun riset pasar. Kelima aktivitas pokoknya ialah mengatur, memodelkan serta menyusun, merekonstruksi, menganalisis, serta memperoleh pengetahuan.
- *Holding knowledge*, merujuk pada pengetahuan yang tersusun atas pengarsipan, akumulasi repository (pengumpulan), dan pengingatan.
- *Knowledge pooling*, merujuk pada pengaksesan, perakitan, serta pengoordinasian pengetahuan.
- *Apply the knowledge*, merujuk pada tata pelaksanaan yakni memakai pengetahuan dalam menjalankan penugasan rutin, memakainya dalam survei, ataupun memanfaatkannya dalam penggambaran ruang lingkup dan situasi.

- Tujuan Implementasi KMS

Penerapan sebuah bentuk sistem manajemen pengetahuan ataupun *knowledge management system* berpeluang menghadirkan imbas yang baik pada rangkaian aktivitas bisnis sebuah badan usaha secara langsung ataupun tidak. Sejumlah faedah dalam penerapan manajemen pengetahuan ataupun *knowledge management* teruntuk sebuah badan usaha ialah:

1. Efisiensi biaya serta waktu. Lewat strukturisasi serta manfaat yang dihadirkan pengetahuan menjadikan sebuah perusahaan mendapat kemudahan dalam penggunaan *knowledge* yang dimaksud secara kontekstual sebagaimana dibutuhkan, karenanya bisa dihemat ataupun diminimalkan pengorbanan biaya serta waktu.
2. Penambahan kekayaan pengetahuan. Sumber pengetahuan bisa menghadirkan kelancaran akses bagi tiap pegawai agar bisa mendapat manfaat darinya, karenanya rangkaian pendayagunaan pengetahuan pada ranah lingkup suatu perusahaan bisa ditingkatkan, dimana akan berujung pada keluasan dorongan ataupun sokongan bagi kreativitas serta peningkatan dan penguatan kompetensi bagi tiap pegawai.
3. Kapasitas dalam adaptasi. Suatu badan usaha bisa mendapati kemudahan dalam usahanya untuk melakukan

adaptasi terhadap peralihan situasi serta kondisi yang terjadi disekitaran sektor bisnisnya.

4. Peningkatan produktifitas. Ketersediaan sejumlah pengetahuan bisa dipakai secara berulang dalam pengembangan produk ataupun proses produksi, karenanya akan terjadi peningkatan keproduktifan dalam sebuah perusahaan.

#### **2.1.9. Proses dalam Manajemen Pengetahuan**

Diketahui adanya sejumlah definisi terkait penjelasan berkenaan pengetahuan serta tata cara pemerolehannya sekaligus keterhubungan yang dibawa pada informasi dan data.

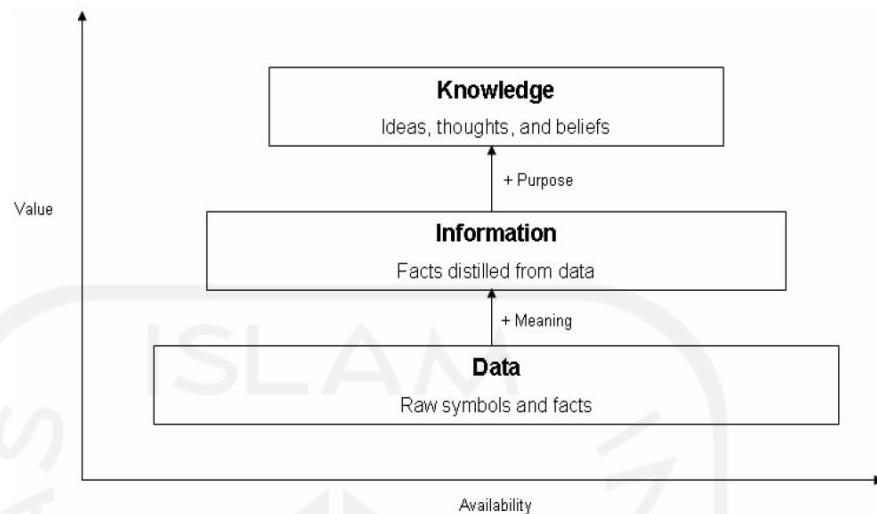
Tidak sedikit badan usaha terjebak pada kekeliruan sebab terlalu fokus pada penghimpunan data dengan tidak dibarengi pengetahuan serta kelengkapan informasi yang relevan dengan data yang dimaksud (Alavi dan Leidner, 1999). Sebelum menjalankan penerapan manajemen pengetahuan(KM), sebuah organisasi semestinya menjalankan pengidentifikasian segala ragam pengetahuan yang dipunyai, tidak terkecuali memperbaiki, menciptakan, memakai serta menyimpan pengetahuan tersebut (Keelan E, 2003).

##### **a. Pengetahuan, Informasi, dan Data**

Bila mengacu pada pemikiran dari Bellinger (2004), data dikatakan sebagai simbol, informasi ialah bentukan data selepas

melalui rangkaian pemrosesan agar bisa mendapati jawaban atas siapa, apa, dimana, dan kapan; serta pengetahuan ialah bentukan informasi ataupun data dengan kapasitas sebagai jawaban atas persoalan berkenaan cara. Kemudian, dalam pemikiran lainnya dari Turban (2001), diterangkan bahwasanya data ialah sekumpulan ihwal statistik ataupun berkenaan pengukuran, informasi terdefiniskan selaku olahan ataupun bentuk pengorganisasian data berkesesuaian masa ataupun simpulan pada data dimana diambilkan berdasar akurasi rentang masa terapannya yang dirujuk berdasarkan data aslinya, sementara pengetahuan ialah bentuk tindak lanjut, relevansi, dan kontekstualitas sebuah keterangan informatif. Perihal demikian mengartikan bahwasanya pengetahuan mengandung empiri serta berlaku sebagai substansi kokoh yang berkapasitas sebagai pembeda beragam informasi pada beragam konteks.

Berdasar pada pemahaman demikianlah maka bisa ditegaskan bahwasanya informasi dalam tingkatannya memiliki kedudukan melampaui data dimana tingkatan teratasnya ditempati pengetahuan yang melebihi keduanya (informasi ataupun data). Berdasar keterangan tersebut keterhubungan diantara pengetahuan, informasi, dan data bisa digambarkan sebagaimana sajian dalam gambar 2.1.



Gambar 2.1 Hubungan Data, Informasi dan Pengetahaun.

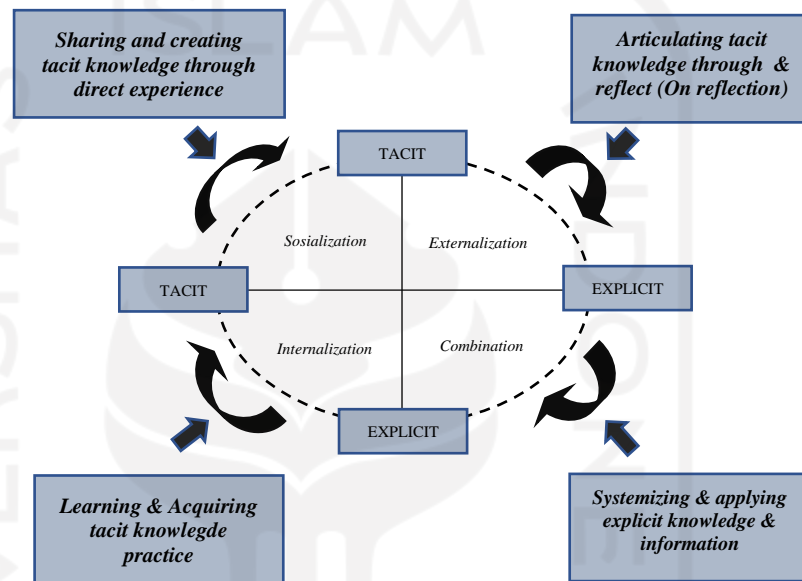
(Quink U, 2008)

Sebagaimana telah disinggung pada bahasan sebelum ini, pengetahuan digolongkan kedalam kedua jenisnya, yakni *tacit* dan *explicit*.

- 1) *Explicit knowledge*, sudah melewati tahapan pengekspressian dan pengodifikasian secara formal, tidak sukar untuk disimpan ataupun dibagikan, bisa dijelaskan dalam algoritma dan perkataan.
- 2) *Tacit knowledge*, susah diterjemahkan lewat bahasa dalam cara formal, berlaku sebagai sumber segala pengetahuan, sukar dijelaskan, dan bersifat personal.

Agar bisa dilakukan penyimpanan terhadapnya, sebuah pengetahuan berjenis *tacit* haruslah dikonversi lebih dahulu kedalam bentuk *explicit*. Bila merujuk pada pandangan teoretis

yang diajukan Nonaka dan Takeuchi (1995), pembentukan *knowledge* ialah melewati sejumlah rangkaian yang mencakupi “*sosialization, externalization, combination and internalization*” (SECI) sebagaimana disajikan pada gambar 2.2.



Gambar 2.2 Proses Pembentukan Pengetahuan. (Nonaka dan Takeuchi 1995)

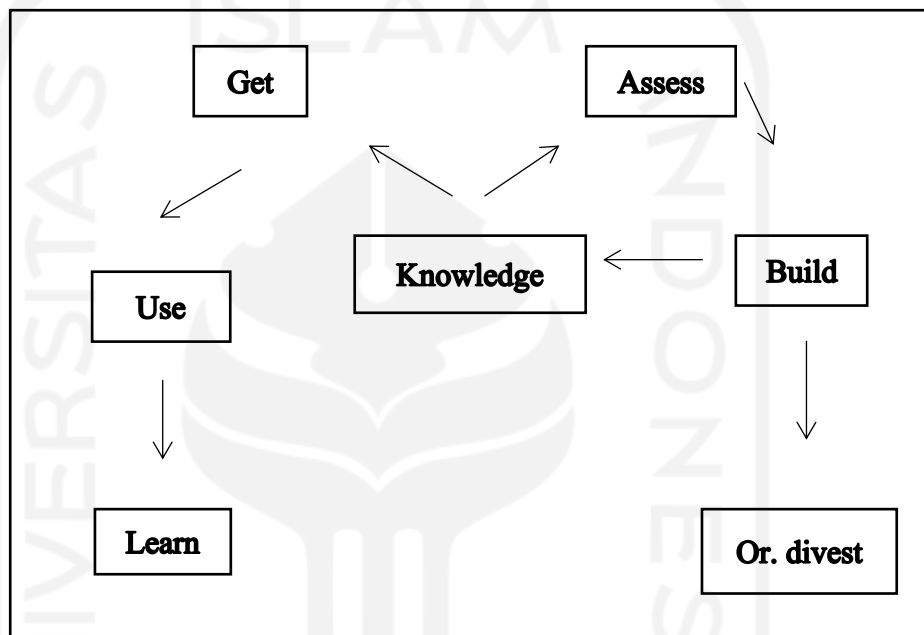
- 1) *Sosialization* ialah peralihan bentuk *knowledge* (*tacit-tacit*) dimana mengambil kejadian pada ranah kelompok serta individual. Sosialisasi bertindak sebagai rangkaian distribusi pengetahuan, empiri serta lainnya dengan kejadian pada interaksi sosial diantara kelompok ataupun individu.

- 2) *Externalization* ialah bentuk pengonversian *tacit-explicit* pada tingkatan organisasi. Rangkaian demikian merujuk pada pencatatan ataupun penulisan sejumlah pengetahuan kelompok ataupun individual supaya bisa dilakukan penyimpanan dimana dikemudian hari bisa dimanfaatkan secara berulang.
- 3) *Combination* ialah pengonversian *explicit-explicit*. Pola yang demikian merujuk pada pengombinasian beragam serpihan pengetahuan untuk kemudian dilakukan unifikasi kedalam bentuk yang mudah dimengerti serta lebih bermakna.
- 4) *Internalization* ialah rangkaian pengonversian *explicit-tacit*. Pola semacam ini merujuk pada empiri pada penerapan *explicit knowledge*, ataupun empiri pada pelaksanaan tugas. Empiri yang dimaksud berkedudukan selaku pengetahuan terbaru dengan karakter *tacit*. Selepas rangkaian internalisasi, rangkaian selanjutnya bersiklus ulang pada rangkaian permulaan.

b. Siklus Pembentukan Pengetahuan

Pengetahuan sangatlah dekat keterkaitannya pada aktivitas individual ataupun organisasi, maka dari itu akan senantiasa didapati perkembangan padanya.

Agar bisa beradaptasi terhadap perkembangan pengetahuan serta agar bisa melakukan penjagaan mutu kebaikan, maka perulangan pada rangkaian ini sangatlah krusial kedudukannya.



Gambar 2.3 KM Cycle (Bukowitz, W., & Williams, R., 2000)

Bila merujuk pada pemikiran ataupun pandangan yang diajukan oleh Bukowitz dan Williams (2000), maka rangkaian yang disajikan bisa diterangkan sebagaimana dibawah ini:

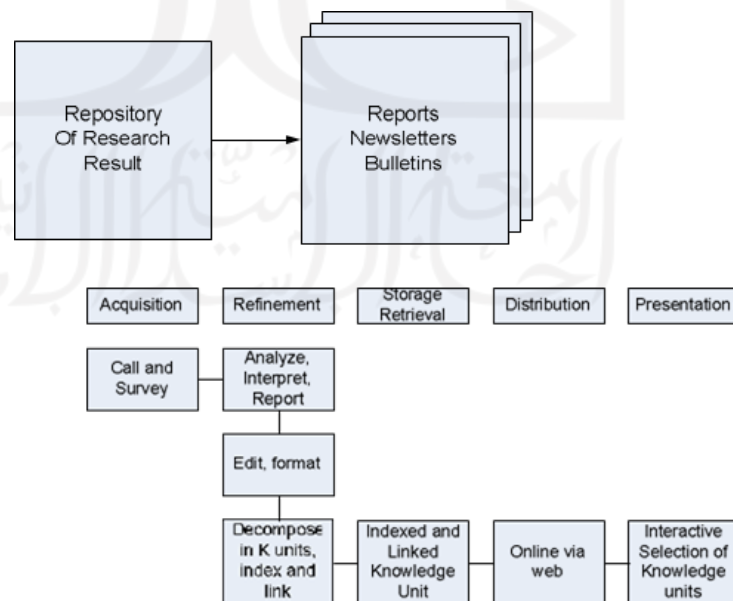
- 1) *get* ialah rangkaian pencarian informasi dengan berdasar keperluan,
- 2) *use* ialah tata cara penggunaan informasi dalam inovasi secara berkelompok ataupun individual,



- 3) *learn* merujuk pada pembelajaran dalam organisasi dengan bersumber pada empiri, bisa berdasar pada ketidakberhasilan (*lesson learned*) ataupun bersumber pada kesuksesan (*best practices*),
- 4) *contribute* merujuk pada pemberian *knowledge* dimana perolehannya bersumber pada temuan pada pembelajaran bagi individu lain
- 5) *assess* merujuk pada pengevaluasian pengetahuan; serta asesmen masa depan, bisnis, organisasi, pelanggan, dan lainnya.

c. Model Manajemen Pengetahuan

Sejumlah sumber referensial kepustakaan menghadirkan keterangan terkait permodelan manajemen pengetahuan, satu diantaranya ialah model Zack sebagaimana tampilan bagan dibawah ini.



Gambar 2.4. Model KM Zack (Meyer, M., & Zack, M., 1996)

Jika merujuk pada pandangan dari Zack, pokok perihal dalam manajemen pengetahuan (KM) ialah penyimpanan serta penghimpunan pengetahuan dimana selanjutnya ditampilkan serta disajikan bagi pemakainya kedalam bentukan *bulletin* ataupun *report*, maupun lainnya yang aksesnya bisa didapatkan pemakai. Rangkaian yang ada pada model ini meliputi:

- 1) *Acquisition*. Penghimpunan data bisa dalam bentuk angket dan lainnya.
- 2) *Refinement*. Penggolongan, interpretasi, pengolahan, penganalisisan, dan lainnya.
- 3) *Storage retrieval*. Penyimpanan kedalam medium yang lazim dipakai untuk menyimpan data, serta algoritma keterhubungan diantara *knowledge* yang ada, misalkan berupa gudang data.
- 4) *Distribution*. Pendistribusian pada pemakai yang dapat dilaksanakan lewat pemanfaatan aplikasi desktop, medium internet, maupun lainnya.
- 5) *Presentation*. Merujuk pada bagaimana pemakai pengetahuan bisa memperoleh informasi secara akurat. Perihal demikian memiliki keterhubungan pada cara menyajikan konten pengetahuan pada pemakainya.

### 2.1.10. Pengukuran Performansi

*Knowledge management system* telah menjadi salah satu *tool* manajemen yang dapat digunakan untuk menciptakan *competitive advantage* untuk perusahaan. Hal ini menyebabkan *knowledge management system* menjadi bagian penting di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, muncul kebutuhan untuk mengelola manajemen pengetahuan (KM) sama seperti *tool* manajemen lainnya yaitu dengan mengamati berjalannya manajemen pengetahuan (KM) dan menilai dampaknya bagi tujuan bisnis perusahaan (Fill et al., 2016).

Pengukuran performansi biasanya dilaksanakan oleh suatu program tertentu atau pihak manajemen. Pengukuran performansi dapat ditujukan untuk tipe atau aktivitas-aktivitas program yang diadakan (proses), produk dan jasa yang dihasilkan (keluaran), dan/atau hasil dari produk dan jasa tersebut (pendapat). Pengukuran performansi berfokus pada apakah sebuah program telah mencapai tujuannya, diperlihatkan sebagai standar performansi yang dapat diukur.

Pengukuran performansi pada penelitian ini adalah dalam konteks *knowledge management system*. Untuk mengukur performansi *knowledge management system*, digunakanlah sebuah metodologi yang dinamakan *Balanced Scorecard*. Metodologi demikian lazim dipakai dalam pengukuran performansi suatu badan

usaha sehingga ada kebutuhan untuk melakukan analisis awal yang menganalogikan antara KMS dan perusahaan. *Balanced scorecard* ialah tatanan perancangan strategi serta pengaturan yang dipakai dalam keluasan beragam bentuk organisasi, pemerintahan, ataupun industri dan bisnis secara global dalam tujuan observasi performansi organisasi berdasar sasaran strategisnya; menguatkan komunikasi eksternal dan internal, serta mengaitkan misi serta visi strategis organisasi dengan terapan aktivitas bisnisnya. Gagasan mengenai *balanced scorecard* diawali oleh Drs. Robert Kaplan (Harvard Business School) dan David Norton. *Balanced scorecard* merupakan *framework* dalam pengukuran performansi berdasar aspek finansial serta non-finansial (Suwarno & Silvianita, 2017).

**a. Balanced Scorecard**

Dalam permulaannya, penciptaan *Balanced Scorecard* ditujukan pada maksud pengentasan persoalan terkait lemahnya sistem asesmen kinerja eksekutif dimana fokusnya sebatas pada sudut pandang aspek finansial belaka serta terdapat pengabaian pada sudut pandangan aspek non-finansial. Jika merujuk pada keterangan berdasar sudut pandang dari Kaplan dan Norton, disimpulkan dalam kajiannya bahwasannya agar bisa dilakukan asesmen yang tepat bagi kinerja eksekutif maka dibutuhkan suatu bentuk instrumen ataupun perangkat yang sifatnya komprehensif yakni memadai

kesemua sudut pertimbangan, diantaranya pertumbuhan dan pembelajaran, proses internal bisnis, konsumen/pelanggan, dan finansial.

Terminologi *Balanced Scorecard* tersusun dari dua istilah, yakni *balanced* (berimbang) dan *scorecard* (kartu skor). Dalam tahapan ekperimental permulaan pada kajian yang dimaksud, *Balanced Scorecard* berlaku sebatas sebagai kartu skor dengan pemanfaatan sebagai medium catatan pada skoring kinerja eksekutif, selanjutnya hasil skoring yang ingin dicapai eksekutif yang dimaksud sangatlah berguna dikala mendatang bila berbanding hasil skoring sebenarnya. Kemudian berdasar perbandingan hasil tersebut didapati manfaat yang muncul berdasarkan pengevaluasian performa pekerjaan eksekutif. Istilah *balanced* yang tersemat pada penamaan tersebut ditujukan sebagai ungkapan metaforik yang mewakili kapasitas pengukuran kinerja eksekutif dalam perimbangan kedua sudut pandang yang lazim dipakai didalamnya, yakni berdasar (1) sudut pandang finansial, serta (2) sudut pandang non-finansial, secara eksternal maupun internal dalam jangka panjang maupun pendek. Maka sebab itulah, eksekutif kemudian memberi nilai pada performanya berdasar kartu skor sebagaimana telah diformulasikan dalam perimbangan yang dimaksud, sekaligus mereka pula

dikehendaki kedepannya bisa berfokus pada intensi serta usahanya dengan tidak sebatas perihal finansial belaka melainkan pula dalam pengukuran performa non-finansialnya dengan jangka panjang.

Sejumlah prosedur dalam *Balanced Scorecard* mencakupi keempat rangkaian manajemen baru. Cara yang demikian mengacu pada pengombinasian diantara peristiwa jangka pendek dengan sasaran strategis jangka panjang. Kesemua rangkaian yang dimaksud, sebagaimana diajukan oleh Kaplan dan Norton, ialah:

a. Penerjemahan strategi, misi, dan visi perusahaan

Pada sebuah perusahaan, terkait penentuan nilai dari performa kerja, rumusan visi mendapati penjabaran pada sasaran dan maksud. Visi ialah penggambaran situasi yang dikehendaki perwujudannya dikala mendatang dan menjadi satu diantara dasar dalam formulasi langkah strategis dalam perwujudan tersebut. Pada rangkaian perancangan langkah strategis, maksud selanjutnya diuraikan pada sasaran strategis berdasar nilai capaiannya.

b. Menghubungkan serta mengomunikasikan beragam sasaran serta nilai strategis *Balanced Scorecard*.

Bisa dijalankan lewat jalan menunjukkan pada tiap pegawai segala perihal yang sudah dilaksanakan

perusahaan terkait maksud pencapaian sasaran sebagaimana dikehendaki oleh konsumen serta *stakeholders*. Perihal demikian ditujukan demi tercapainya kebaikan kinerja pegawai.

- c. Menyelaraskan, menentukan target, serta membuat rancangan beragam prakarsa perencanaan bisnis.

Menjadikan sebuah organisasi bisa melakukan integrasi rencana keuangan dengan rencana bisnisnya. Pada konteks demikian *Balanced Scorecard* dijadikan sebagai landasan dalam pengalokasian sumber daya serta pengaturan tingkatan prioritas atas berbagai ihwal, dimana kesemuanya memberi arahan pencapaian target jangka panjang dalam keseluruhannya.

- d. Meningkatkan pembelajaran strategis dan umpan balik

Tahapan terakhir ini berpotensi menghadirkan pembelajaran strategis bagi suatu badan usaha. Lewat pemanfaatan *Balanced Scorecard* selaku landasan yang menjadi rujukan dalam tatanan sebuah badan usaha, perusahaan akan menjalankan pemantauan segala macam ihwal yang sudah dihasilkannya dalam jangka pendek.

#### **b. Karakteristik *Balanced Scorecard***

*Balanced scorecard* ialah “suatu sistem manajemen strategi atau lebih tepat dinamakan suatu *strategic based*

*responsibility accounting system* yang menjabarkan misi dan strategi suatu organisasi kedalam tujuan operasional dan tolok ukur kinerja untuk perspektif yang berbeda, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses usaha internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan”.

*Balanced Scorecard* tetap menggunakan sudut pandangan finansial sebab parameter pengukuran berdasar finansial bermanfaat pada perumusan ikhtisar akibat dari sebuah tindakan ekonomi terukur yang sebelumnya dilaksanakan. Parameter pengukuran performa finansial menjadi petunjuk keberadaan ataupun tidaknya kontribusi dari eksekusi, implementasi serta terapan strategi badan usaha dalam peningkatan keuntungan. Maksud pada sudut pandangan keuangan lazimnya terkait pada penilaian besaran keuntungan, semisal, *Economic Value Added (EVA)*, *Return on Capital Employed (ROCE)*, laba operasi maupun lain-lain. Maksud dalam finansial alternatif bisa berbentuk kemajuan ataupun percepatan penjualan maupun pendapatan arus kas. Sudut pandang dari segi finansial menjadi penggambaran akibat yang disebabkan oleh pelaksanaan tindakan ekonomi yang didasari sudut pandang lainnya. Sudut pandang konsumen menjadi penggambaran ataupun informasi definitif berkenaan segmen pasar serta pelanggan sebuah unit usaha. Sudut pandang proses



usaha internal sangatlah dibutuhkan agar bisa diberikan nilai bagi pemilik serta pelanggan. Sudut pandang pertumbuhan dan pembelajaran menjadi bentuk definitif kapasitas kecakapan yang dibutuhkan organisasi pusat dalam penciptaan perbaikan serta pertumbuhan jangka panjangnya. Sudut pandang yang paling akhir terhubung pada ketiga “*enabling factors*” pokok, yakni:

1. sikap karyawan (pemberdayaan, motivasi)
2. kapabilitas/kualitas sistem informasi,
3. kapabilitas/kualitas karyawan.

Bila merujuk pada terapan *Balanced Scorecard*, didapati ketegasan berkenaan perbaikan yang semestinya dijalankan secara kontinu, bukanlah sebatas pencapaian maksud spesifik belaka.

#### **2.1.11. Indikator-Indikator KMS (*Knowledge Management System*)**

Berdasarkan Karakteristik *Balanced Scorecard*, diketahui adanya sejumlah perihal yang dimanfaatkan sebagai variabel pengukuran keberhasilan sebuah sistem informasi. Dibawah ini ialah sejumlah petunjuk yang lazim dipakai pada variabel yang dimaksud.

- Kualitas Sistem Informasi

Bukanlah sebuah perkara mudah bila ingin melakukan asesmen pada mutu sebuah sistem informasi, kondisi tersebut

diakibatkan oleh ketiadaan standar kriteria yang dijadikan patokan terkait penentuan nilai mutu sebuah sistem informasi. Ukuran nilai mutu sebagai sistem bisa didapatkan lewat penilaian tingkat keefektifan pelaksanaan sebuah sistem informasi pada sebuah badan usaha perusahaan. Parameter-parameter penilaian mutu sistem informasi bila mengacu pada keterangan yang disampaikan oleh Bailey dan Pearson dalam Jogiyanto (2007:14) ialah:

1. Kenyamanan akses dimana mengacu pada kemudahan pemahaman serta pembelajaran dalam tahap permulaan pemakaiannya, operasional sistem yang mudah dijalankan oleh penggunanya, serta keselarasan diantara keperluan pengguna dengan terapan sistem informasi.
2. Keluwesan sistem, dimana fleksibilitas ataupun keluwesan pada sebuah sistem memiliki kapasitas memadai sebagai metodologi pencapaian sebuah maksud dengan terapan berbagai prosedur yang variatif. Karakter krusial yang mesti diperhatikan agar bisa didapati fleksibilitas pada sebuah sistem ialah bahwasanya sistem haruslah bisa diadaptasikan pada kehendak penggunanya, serta bukanlah sebaliknya dimana pemakai yang mengadaptasikan dirinya pada struktur sistem sebagaimana sudah ditentukan dari

perancangan awalnya. Bisa dikatakan pula seharusnya sistem informasi bisa diserasikan pada kegiatan serta proses bisnis. Maka itulah bisa pula ditegaskan bahwasanya dengan demikian sebuah program bisa dikurangi ataupun ditambahkan berdasar pada kebutuhannya sampai pada ujung dimana didapati kebaikan fungsional dalam sistem informasi.

3. Integritas sistem, sistem bisa dimanfaatkan dengan tidak menghadirkan kesukaran bagi pemakainya serta tidaklah didapati akses bagi pihak selain yang memiliki kepentingan terkaitnya. Selanjutnya, integritas sistem bisa ditentukan nilainya berdasar kapasitasnya dalam penemuan kekeliruan dalam pelaksanaannya.
4. Waktu respon, rentang masa yang diperlukan pada sebuah sistem dalam memberi tanggapan terhadap masukan serta sekaligus mengolah masukan tersebut agar bisa dihasilkan informasi ataupun data darinya.

Asesmen mutu pada sistem informasi merupakan perihal yang krusial agar kepuasan dalam pemakaian sebuah sistem bisa diketahui. Pemakai sistem informasi akuntansi lebih berpotensi merasakan kepuasan bilamana sistem yang dipakainya bisa menghadirkan kemudahan serta percepatan pekerjaan, sekaligus diadaptasikan berdasar keperluan

pemakaiannya, memiliki kapasitas serta kecepatan penghasilan informasi yang memadai serta mempunyai kemudahan akses.

- Kualitas Karyawan

Penguatan mutu sebuah organisasi haruslah mendapat dukungan dari adanya pengukuran ataupun standarisasi dalam penilaian kebaikan ataupun keburukan kinerja organisasi yang dimaksud. Mengenai sejumlah elemen yang menentukan tingkatan kebaikan kinerja, bila merujuk pada pandangan yang diajukan oleh T.R. Mitchell (1978:343) dalam Dewi K. Soedarsono (2014:86), diterangkan bahwasanya ada lima indikasi yang bisa menjadi landasan nilai dalam pengukuran mutu kinerja, diantaranya ialah:

- a. *quality of work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan,
- b. *promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan,
- c. *initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang

efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang,

d. *capability* (kemampuan), kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif,

e. *communication* (komunikasi), kemampuan seseorang ketika berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

○ Sikap Karyawan (Pemberdayaan)

Bila beracuan pada konsepsi permodelan pemberdayaan dari Khan (2007) dalam Widodo (2015: 203-206), bisa diketahui sejumlah penunjuk serta substansi dalam pemberdayaan pegawai, diantaranya ialah:

1. *Desire*

- Memberi ruang bagi identifikasi persoalan.
- Perluasan pada keikutsertaan karyawan.

2. *Trust*

- Peluang partisipasi pada rangkaian penentuan kebijakan.
- Mendapati pelatihan sesuai pada keperluan kerjanya.
- Apresiasi terkait kesuksesan pencapaian ataupun perihal selisih sudut pandang.

3. *Confident*

- Permintaan atas saran dan ide.
- Keluasan pembangunan jaringan diantara departemen-departemen.

4. *Credibility*

- Adanya kejelasan target pada tiap unit pekerjaan.
- Merasa berpartner dengan pemimpin.

5. *Accountability*

- Mendapatkan *feed-back* terkait pekerjaan.
- Mendapatkan sokongan dari pemimpin terkait penyelesaian beban kerja.
- Diikutsertakan saat memutuskan tetapan ukuran dan standar.
- Mendapatkan kejelasan ukuran dan tugas.

6. *Communication*

- Menganut kebijakan pintu terbuka (*open door policy*).
- Pimpinan meluangkan waktu untuk berdiskusi seputar persoalan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis	Hasil
1	“Analisis Kesuksesan <i>Knowledge Management System</i> (Studi Pada BUMD dan BUMS di Kabupaten Kutai Kartanegara)”	Jainal abdillah (2017)	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh positif dipengaruhi oleh tiga faktor diantaranya kualitas sistem, kualitas pengetahuan dan kualitas layanan. Berdasarkan hasil uji beda analisis multigrup terdapat enam dari sembilan dimensi pengukuran variabel pada dua jenis badan usaha yaitu BUMD dan BUMS menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kesuksesan sistem masing-masing. Hal ini membuktikan bahwasanya pencapaian kesuksesan sistem harus berdasarkan kemampuan dari ranah masing-masing.
2	“ <i>Tacit Knowledge, Nonaka and Takeuchi Model and Informal Knowledge Processes</i> ”	Siu Loon Hoe (2016)	Secara informal ataupun struktural dalam organisasi terdapat keserasian diantara pengetahuan yang terbentuk sepanjang perjalanannya. Secara struktural rangkaian pembagian pengetahuan dilaksanakan dalam sistematika, pengorganisasian, dan perencanaan. Namun pada sisi lainnya, secara informal, pembagian serta pengumpulan pengetahuan dilakukan berdasar kerelaan serta spontanitas. Semisal pada situasi dimana manajer bisa mendapat pengetahuan secara struktural lewat laporan dan pertemuan resmi manajerial. Sementara, manajer pun bisa mendapat pengetahuan secara informal berkenaan teknis komunikasi dengan rekan. Kesemua rangkaian pembangunan <i>knowledge</i> tersebut dijadikan fasilitas bagi tiap individu agar bisa melakukan pembelajaran berkenaan organisasinya.
3	“ <i>Trust and Tacit Knowledge Sharing and Use</i> ”	J. Scott Holste & Dail Fields (2010)	Pada temuan kajian ini disampaikan keterangan bahwasanya pemahaman tingkatan ataupun derajat kepercayaan yang dilandaskan pada keberpengaruhannya, pengertian, ataupun kesadaran sangatlah krusial. Lebih daripadanya, didapati pula

			petunjuk bahwasaya pada kedua tipe kepercayaan; <i>cognition-based</i> (pengertian) <i>afeect-based</i> (pengaruh) dilibatkan pada pengambilan putusan agar disebarakan lewat penggunaan <i>tacit knowledge</i> . Esensi dari kesuksesan dikatakan berwal dari keefektifan pengaturan <i>tacit knowledge</i> utamanya bagi badan kontemporer. <i>Tacit knowledge</i> tidaklah serta merta bisa diakses serta dapat ditemukan pada sistem informasi bila tanpa adanya penguatan sistemnya secara holistik.
4	“Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota Tidore kepulauan”	Asril & Farah (2018)	Di Kota Tidore Kepulauan, kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup mendapat impak secara signifikan dan positif dari pengetahuan individual. Bilamana pengetahuan yang dimaksud bisa diterapkan dengan maksimal, selanjutnya memicu kenaikan pada kinerja pegawai. Begitupun kebalikannya, makin sedikit pengetahuan individual berujung pada makin rendahnya kinerja pegawai.
5	“Keterkaitan proses manajemen pengetahuan dengan kinerja kerja yang dimediasi oleh kinerja manajemen pengetahuan: bukti empiris pada perusahaan penyalur tenaga kerja indonesia (tki)”	(Emilisa et al., 2017)	Kecakapan pegawai dalam penciptaan kebaruan pengetahuan serta kebaikan pemanfaatannya akan menjadi cerminan dari penguatan kebaikan pelaksanaan proses <i>knowledge management</i> . Saat kondisi yang demikian ada pada lingkungan kerja pada suatu perusahaan akan bisa menjadikan performa <i>knowledge management</i> makin meningkat dan menguat. Ihwal yang demikian bisa dilihat pada departemen kerja tempat pelaksanaan kajian dimana diketahui adanya pemanfaatan sejumlah metodologi pengajaran cara pengembangan <i>knowledge</i> .
6	“Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kompetensi manajerial para pengusaha industri kecil di kabupaten	(Erda et al., 2016)	(1) <i>knowledge management</i> dikategorikan berada dalam keefektifan bila merujuk pada <i>small enterprise</i> di wilayah Kabupaten Cirebon sebab dalam temuan kajian didapati rerata penilaian variabel “ <i>knowledge management</i> ” dalam besaran 3.94. (2) kompetensi manajerial termasuk tinggi pada <i>small enterprise</i> di wilayah Kabupaten Cirebon sebab pada temuan



	Cirebon”		kajian didapati rerata penilaian bagi variabel kompetensi manajerial dalam besaran 4.00. (3) didapati keberadaan impak pada kompetensi manajerial sebab keberpengaruhan dari <i>knowledge management</i> yang pada kasus kajian ini diketahui proporsi keberpengaruhan sebesar 60,20% pada kompetensi manajerial dari terapan <i>knowledge management</i> , sementara sisanya yakni sejumlah 39.80% keberpengaruhan didapati pada faktor luaran kajian.
7	“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Knowledge Sharing</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya)”	Astuti Aulia (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Dilingkungan PT. Pelni III cabang Tanjung Perak, diketahui adanya signifikansi impak pada <i>knowledge sharing</i> sebab corak kultur organisasi.</li> <li>o Dilingkungan PT. Pelni III cabang Tanjung Perak diketahui adanya keberpengaruhan tidak signifikan namun positif pada kinerja pegawai sebab corak kultur organisasi.</li> <li>o Dilingkungan PT. Pelni III cabang Tanjung Perak diketahui adanya keberpengaruhan signifikan pada kinerja pegawai sebab pelaksanaan <i>knowledge sharing</i></li> <li>o Lewat mediasi <i>knowledge sharing</i>, kinerja karyawan mendapati signifikansi impak dari corak kultur organisasi. Mediator bisa dibuktikan keberperannya secara menyeluruh sebab corak kultur organisasi tidaklah memberi pengaruh bermakna pada kinerja karyawan, hanya saja terjadi peningkatan kebermaknaannya selepas mendapat pelibatan <i>knowledge sharing</i> selaku variabel pengganggu.</li> </ul>
8	“Analisis Tingkat Penerapan manajemen Pengetahuan Dalam Membangun Organisasi Berbasis	Rianasari & Anggraini (2011)	Derajat kebaikan terapan <i>knowledge management</i> dirasa dan dinilai sudah memadai secara menyeluruh. Bila merujuk pada kesemua elemen dalam <i>knowledge management</i> , diketahui adanya kelemahan terapan pada satu diantaranya, yakni waktu kerja. Selain daripadanya, kesemua elemen lainnya mempunyai derajat terapan yang bagus, diantaranya suasana kerja,

---

Pengetahuan  
(Studi Kasus PT  
Mitra Swadaya  
SE-  
JABODETABE  
K)

proses, kultur, teknologi, MSDM, dan komponen belajar. Kemudian, terdapat pula derajat yang amat baik bagi keenam elemen lainnya, yakni diantaranya manfaat, komunikasi, motivasi, knowledge, inovasi, dan komponen berbagi.

## 2.3. Hipotesis Penelitian

### 2.3.1. Hubungan antara Kualitas Sistem Informasi dengan Kesuksesan

#### *Startup*

Kualitas sistem yang baik di presentasikan oleh kualitas pengguna dari hasil sistem informasi yang digunakan. Artinya, sistem informasi di katakan baik jika mampu memberikan output yang bagus terhadap pengguna. Oleh karena itu, penelitian ini di gunakan kualitas sistem informasi sebagai pengukuran keberhasilan *knowledge management system* (KMS). Menurut Natalia et al., (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin baiknya sistem manajemen pengetahuan nampak pada kapasitas kecakapan pegawai dalam penciptaan kebaruan *knowledge* untuk selanjutnya digunakan secara efektif dalam pekerjaannya pada perusahaan yang bisa menjadikan penguatan mutu pelaksanaan terapan *knowledge management*.

Poon dan Wagner (2000) menerangkan bahwasanya keberhasilan penerapan dalam sistem informasi pada suatu organisasi dikehendaki bisa menjadi jalan pengentasan berbagai kekeliruan serta ketidakberhasilan yang sebelumnya dihadapi oleh

organisasi yang dimaksudkan. Perihal demikian menjadi krusial sebab keberadaan sistem pada sebuah organisasi mempunyai daya pengaruh pada pengambilan putusan oleh pihak manajerial teratas. Bukanlah perkara gampang untuk mencapai keberhasilan dalam terapan sistem informasi. Hanya saja keberhasilan terapan sistem informasi mungkin dilaksanakan serta terpengaruh besar dari mutu keseluruhan sistem yang diterapkan. Kebaikan terapan sebuah sistem bisa diperhatikan berdasar sejumlah faset, diantaranya ialah: kemudahan akses, penggunaan, kepuasan para pemakai sistem, kepositifan dampak bagi organisasi dan kemudahan pembaruan.

Berdasarkan kedua penelitian diatas, maka bisa ditegaskan bahwasanya kualitas sistem informasi mempunyai hubungan positif pada keberhasilan perusahaan. Merujuk uraian diatas maka, hipotesisnya ialah:

H1: kesuksesan *startup* mendapat keberpengaruhan dari kualitas sistem informasi secara positif.

### **2.3.2. Hubungan antara kualitas karyawan dengan kesuksesan *startup***

Hayatul (2017) dalam penelitiannya menerangkan bahwasanya kualitas karyawan membawa impak pada keberhasilan perusahaan, dimana mengartikan makin baiknya kualitas karyawan menjadi indikasi peningkatan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Begitupun halnya pada pelaksanaan kajian dari Setyo (2018) dimana olehnya diterangkan kualitas kehidupan kerja

karyawan membawa dampak pada penguatan komitmen organisasi secara positif. Kondisi demikian menjadi petunjuk bahwasanya makin bagus kualitas karyawan maka komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan kedua penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan dengan keberhasilan perusahaan memiliki hubungan yang positif. Merujuk uraian diatas maka, hipotesisnya ialah:

H2: kesuksesan *startup* mendapat keberpengaruhannya dari kualitas karyawan secara positif.

### **2.3.3. Hubungan antara sikap karyawan (pemberdayaan) dengan kesuksesan *startup***

Meita et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tanggung jawab serta tugas kerja, pemberdayaan pegawai berpotensi meningkatkan daya inovasi, motivasi, dan kreativitas pegawai. Dengan demikian sasaran perusahaan akan bisa dicapai secara fleksibel, cepat, dan baik sebab kenaikan kinerja pegawai yang didorong oleh efektivitas penerapan program pemberdayaan pegawai, hanya saja pada kajian dijelaskan bahwasanya tidaklah didapati keberpengaruhannya pada kinerja pegawai dari manajemen pengetahuan. Sementara pada kesempatan lainnya, yakni dalam kajian yang dilaksanakan Husin (2017) menerangkan bahwasanya pemberdayaan dosen terdampak oleh pengaruh dari

*knowledge application* serta *knowledge creation*, sementara pada pemberdayaan dosen tidak ditemukan adanya pengaruh dari *knowledge sharing* ataupun *knowledge storage*. Temuan pada kajian yang dimaksud menjelaskan perihal perlunya pengembangan pengetahuan diarahkan pendidikan tinggi lewat interaksi di antara kampus dan dosen demi terciptanya kesinambungan serta pemeliharaan mutu yang disokong oleh pengetahuan yang artinya, pemberdayaan karyawan dapat dipengaruhi oleh aplikasi pengetahuan.

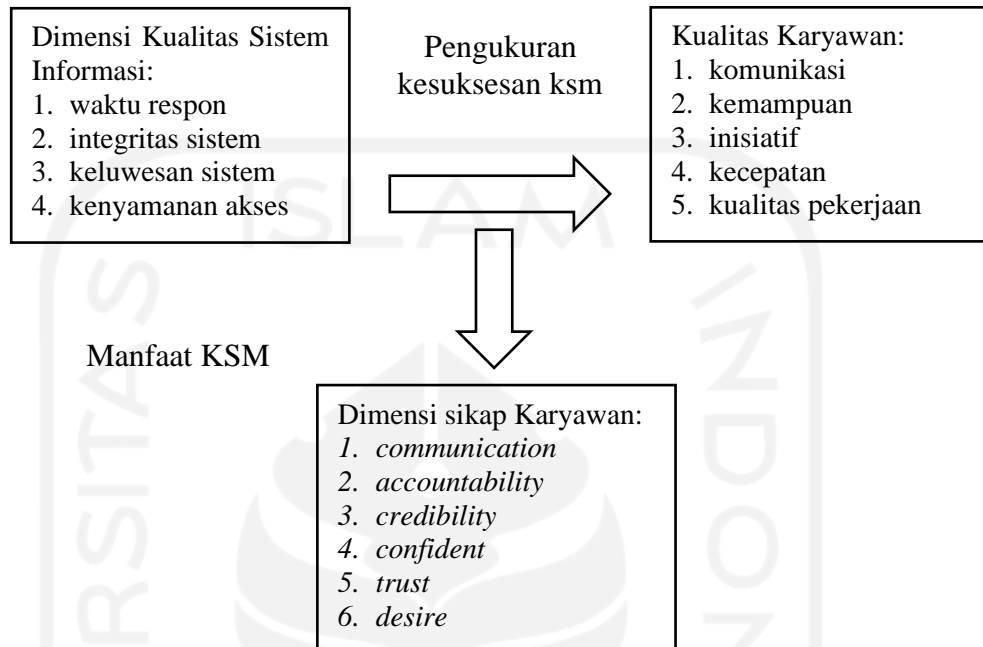
Berdasarkan kedua penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sikap karyawan (pemberdayaan) dengan keberhasilan perusahaan memiliki hubungan yang positif. Merujuk uraian di atas maka, hipotesisnya ialah:

H3: kesuksesan *startup* mendapat keberpengaruhan dari sikap karyawan (pemberdayaan) secara positif.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

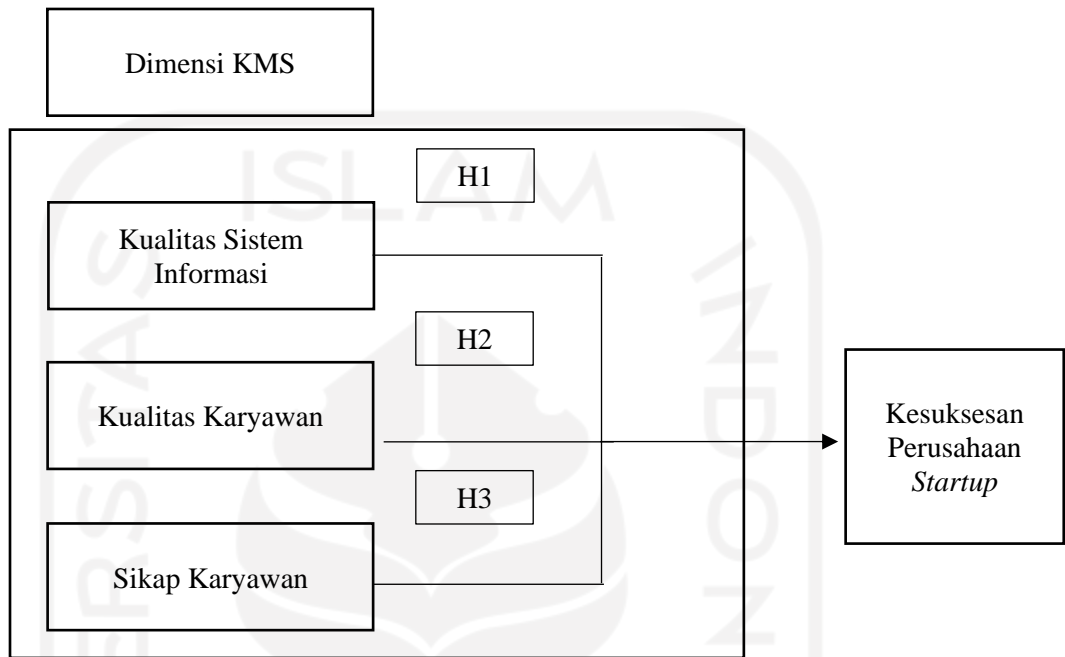
Kerangka pemikiran ialah peninjauan landasan kepustakaan dengan bermuatan intisari keseluruhan landasan-landasan teoretis yang difungsikan selaku referensi serta dasar pelaksanaan kajian, yang mana pada kerangka pemikiran tersaji pola skematis berkenaan keseluruhan kajian dimana terkandung penggambaran bagi rangkaian tahap prosedural pada kajian yang direncanakan. Berdasar pada penguraian landasan teoretis serta formulasi

hipotesis sebelum ini, bisa digambarkan skema struktur pemikiran kajian ini sebagaimana ditampilkan dibawah:



Gambar 2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan skema diatas dapat, hipotesis kajian ini bisa digambarkan secara skematis sebagaimana berikut:



Gambar 2.6. Hipotesis Penelitian

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Metode penelitian ialah merujuk pada kesemua perancangan dalam usaha pencarian jawaban serta antisipasi sejumlah hambatan yang berpotensi muncul semasa pelaksanaan kajian, perihal demikian menjadi krusial untuk dipertimbangkan sebab metodologi kajian bertindak layaknya langkah strategis dalam usaha perolehan serta pemenuhan keperluan data demi kepentingan asesmen dan evaluasi terhadap kebenaran hipotesis ataupun upaya dalam mencarikan jawaban terbaik bagi persoalan kajian sekaligus berlaku dalam kedudukannya sebagai perangkat pengendali variabel dengan pengaruh pada kajian (Sugiyono, 2017).

Kajian ini, bila diperhatikan pada rancangan pelaksanaannya, tergolong pada kajian kuantitatif asosiatif. Dalam ranah kuantitatif sebuah kajian ditekankan ataupun difokuskan pada pengujian teori lewat asesmen yang dijalankan terhadap variabel dalam kajian yang kemudian hasilnya disajikan lewat bentuk numerik yang disertai pula penganalisan data dengan menjalankan langkah prosedur dalam statistika. Sementara, “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan bentuk hubungan kausal di karenakan hubungan dalam penelitian ini bersifat sebab akibat” (Sugiyono,



2017). Dilain sisi, berkenaan tata pelaksanaan penganalisisan serta pengujian keseluruhan data pada kajian maka akan dipakaikan sebuah pengujian berupa model regresi berganda.

### **3.2. Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian**

#### **3.2.1. Populasi**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017), pada kajian ini sejumlah 54 perusahaan *startup* yang berkedudukan diwilayah Yogyakarta disasar sebagai populasi studinya.

#### **3.2.2. Sampel**

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam satu populasi” (Sugiyono 2009: 56). Pada kajian ini, pemilihan sampel secara teknis dilaksanakan dalam cara ataupun prosedur *purposive sampling* dimana bila merujuk pada pandangan yang diajukan Cooper dan Schindler (2015: 178) ialah tata cara pemilihan contoh data representatif dari subjek ataupun objek kajian yang dilaksanakan dengan cara acak dengan berlandaskan kriteria empiri maupun spesifikasi keunikan, tidak saja sebatas cara pandang namun pula sikapnya. Karakteristik yang dipakai pada pelaksanaan kajian ini merujuk pada perusahaan *startup* millennial atau yang masih berusia kurang dari 10 tahun beroperasi di Yogyakarta serta manajer level bawah hingga atas dan karyawan yang

masih bekerja di perusahaan *startup* di Yogyakarta. Selanjutnya dalam perhitungan keseluruhan besaran populasinya, kajian ini memakai rumusan yang diajukan oleh Slovin yang diformulasikan perhitungannya dalam persamaan dibawah ini:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana:

e : Taraf kesalahan atau nilai kritis

N : Populasi

n : Sampel

pemilihan percontohan data yang dimaksud dilaksanakan pada batasan valuasi kepercayaan 5%, karenanya pengukuran besaran sampel terpilih bisa dikalkulasikan lewat terapan persamaan dibawah ini:

$$n = 54 / (1 + (54 \times 5\%^2))$$

$$n = 47.5 (48)$$

Berdasarkan perhitungan diatas tersebut maka diambilkan sejumlah 48 badan usaha sebagai sampel kajian (dilakukan pembulatan).

### 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Selayaknya pelaksanaan kajian kuantitatif, kajian ini memanfaatkan kedua jenis data yang lazim disasar yakni sekuder juga primer. Kuesioner dipakai sebagai perangkat pengumpulan kesemua data primer yang perolehannya bersumber langsung pada subjek maupun objek kajian secara langsung untuk menyebar data serta perolehannya dilaksanakan lewat

pemanfaatan sejumlah pertanyaan dimana sebelumnya sudah disusun berdasar pada maksud pelaksanaan kajian yang fungsi pokoknya ialah selaku instrumen penghimpunan keterangan dari responden. Sementara data sekunder didapatkan lewat penelaahan serta penyelidikan terhadap sejumlah dokumen ataupun laporan kajian yang sebelumnya pernah terlaksana dalam fokus serupa pada persoalan kajian yang tengah dijalankan, yakni berkenaan isu seputaran *knowledge management system*. Metodologi penghimpunan data yang dipakai pada kajian ini memanfaatkan data sekunder serta primer yang dalam perinciannya dikumpulkan lewat pemanfaatan sejumlah perangkat, diantaranya:

1. Kuesioner

Kuesioner dipakai sebagai perangkat pengumpulan kesemua data primer yang perolehannya bersumber langsung pada subjek maupun objek kajian langsung serta perolehannya dilaksanakan lewat pemanfaatan sejumlah pertanyaan dimana sebelumnya sudah disusun berdasar pada maksud pelaksanaan kajian yang fungsi pokoknya ialah selaku instrumen penghimpunan keterangan dari responden studi. Pengukuran ataupun skoring pada kuesioner dilaksanakan dengan memanfaatkan Skala Likert yang dikelompokkan pada keempat penyekalaan sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

## 2. Teknik Dokumentasi

Bila merujuk pada pandangan yang diajukan Sugiyono, (2017) dokumentasi ialah “suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”. Dokumentasi dimanfaatkan dalam penghimpunan data kajian untuk selanjutnya dilakukan penelaahan terhadapnya. Pada pelaksanaan kajian ini, dokumentasi yang dipakai mencakupi beberapa perihal diantaranya laporan kajian pendahulu yang dikutip berdasar jurnal kredibel serta segala macam *literature* terkait *knowledge management system*.

### 3.4. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian bisa digolongkan kedalam kedua ragamnya, yakni:

#### 3.4.1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

“Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2017). Pada konteks kajian ini kesuksesan perusahaan startup dijadikan sebagai variabel dependen yang pengukurannya, sebagaimana sudah diterangkan pada bahasan sebelum ini, dilaksanakan dengan memanfaatkan skoring berdasar

Skala Likert dengan rentang poin 1-4, dimana poin 4 (sangat setuju) menjadi skor tertinggi, sementara poin 1 (sangat tidak setuju) menjadi skor terendahnya. Mengenai perihal yang menjadi penunjuk kesuksesan perusahaan start-up diantaranya ialah:

- a. penerimaan perusahaan.
- b. *turn over* karyawan, serta
- c. keuntungan perusahaan,

### **3.4.2. Variabel bebas (*Independent Variable*)**

“Variabel bebas/independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubah atau timbulnya variabel terikat/dependen” (Sugiyono, 2017). Pada konteks penyelenggaraan kajian ini sejumlah Variabel independen disasarkan bisa dijelaskan sebagaimana dibawah ini:

#### **1. Kualitas Sistem Informasi (X1)**

Bila merujuk pada pemikiran yang diajukan oleh Jogiyanto, (2014) maka kualitas sistem informasi bisa diukur berdasar sejumlah perihal, diantaranya:

- a) Kenyamanan akses dimana mengacu pada kemudahan pemahaman serta pembelajaran dalam tahap permulaan pemakaiannya, operasional sistem yang mudah dijalankan oleh penggunaanya, serta keselarasan diantara keperluan pengguna dengan terapan sistem informasi.

b) Keluwesan sistem, dimana fleksibilitas ataupun keluwesan pada sebuah sistem menjadikannya akan memiliki kapasitas memadai sebagai metodologi pencapaian sebuah maksud dengan terapan berbagai prosedur yang variatif. Karakter krusial yang mesti diperhatikan agar bisa didapati fleksibilitas pada sebuah sistem ialah bahwasanya sistem haruslah bisa diadaptasikan pada kehendak penggunanya, serta bukanlah sebaliknya dimana pemakai yang mengadaptasikan dirinya pada struktur sistem sebagaimana sudah ditentukan dari perancangan awalnya. Bisa dikatakan pula seharusnya sistem informasi bisa diserasikan pada kegiatan serta proses bisnis. Maka itulah bisa pula ditegaskan bahwasanya dengan demikian sebuah program bisa dikurangi ataupun ditambahkan berdasar pada kebutuhannya sampai pada ujung dimana didapati kebaikan fungsional dalam sistem informasi.

c) Integritas sistem, sistem bisa dimanfaatkan dengan tidak menghadirkan kesukaran bagi pemakainya serta tidaklah didapati akses bagi pihak selain yang memiliki kepentingan terkaitnya. Selanjutnya, integritas sistem bisa ditentukan nilainya berdasar kapasitasnya dalam penemuan kekeliruan dalam pelaksanaannya.

d) Waktu respon, rentang masa yang diperlukan pada sebuah sistem dalam memberi tanggapan terhadap masukan serta

sekaligus mengolah masukan tersebut agar bisa dihasilkan informasi ataupun data darinya.

## 2. Kualitas Karyawan (X2)

Dewi.K.Soedarsono, (2014) menerangkan perihal keberadaan kelima penunjuk yang dipakai dalam pengukuran kinerja, yang mana diantaranya ialah:

- a) *quality of work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan,
- b) *promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang diperlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan,
- c) *initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang,
- d) *capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif,
- e) *communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

### 3. Sikap Karyawan (X3)

Didalam konsepsi yang diajukan oleh Khan, (2014) perihal model pemberdayaan bisa diambilkan ranah serta petunjuk penilaiannya bedasar sejumlah substansi berikut:

- a) *comunication.*
- b) *accountability,*
- c) *credibility,*
- d) *confident,*
- e) *trust,*
- f) *desire,*

Berikut disajikan ringkasan operasional variabel penelitian:

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kesuksesan Perusahaan <i>Start-up</i> (Y)	a. Keuntungan perusahaan b. <i>Turn over</i> karyawan c. c) Penerimaan perusahaan	Likert
Kualitas sistem informasi (X1)	a. Kenyamanan sistem b. Keluwesan sistem c. Integritas sistem d. Waktu respon	Likert
Kualitas karyawan (X2)	a. kualitas pekerjaan ( <i>Quality of Work</i> ) b. komunikasi ( <i>Communication</i> ) c. kemampuan ( <i>Capability</i> ) d. inisiatif ( <i>Initiative</i> ) e. kecepatan/ketepatan ( <i>Promptness</i> )	Likert
Sikap Karyawan (X3)	a. <i>Desire</i> b. <i>Trust</i> c. <i>Confident</i> d. <i>Credibility</i> (kredibilitas) e. <i>Comunication</i> (komunikasi)	Likert



### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Uji Kualitas Data**

##### **3.5.1.1. Uji Validitas**

Keabsahan pada kelayakan hasil sebuah kuesioner lazim diukur lewat pengujian validitas. Sebuah instrumen berupa kuesioner bisa dinilai memiliki validitas bila kesemua pertanyaannya ataupun poin-poin yang dimuatkan bisa menyingkapkan fakta berkenaan segala macam perihal yang pengukurannya dilaksanakan lewat pengajuan kuesioner yang dimaksud. Karenanya pengujian validitas dijalankan dalam maksud pengukuran ataupun pelaksanaan asesmen bagi kapasitas pertanyaan yang dimuatkan pada kuesioner untuk mampu secara utuh menghadirkan keterangan fakta ataupun kebenaran pada perihal yang diukurkan lewatnya (Ghozali, 2016). Selayaknya mayoritas kajian kuantitatif, kajian inipun memanfaatkan Korelasi Person sebagai cara asesmen keabsahan ataupun validitas pada perangkat penghimpunan data yang dipakai. Digunakanlah besaran 0,05 pada signifikansi Korelasi Pearson pada studi kali ini. Dimana bila diketahui penilaian akhir pada asesmen sebuah butir pertanyaan melampaui besaran 0,05 (taraf signifikansi) maka bisa dinyatakan ketidakvalidannya begitupula kebalikannya bila diketahui

pada penilaian akhir asesmen sebuah butir pertanyaan disajikan besaran yang tidak melampaui 0,05 maka validitasnya sudah tercapai (Ghozali, 2016).

### 3.5.1.2. Uji Realibilitas

Ghozali, (2016) menerangkan bahwasanya 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. Dalam konteks penyelenggaraan kajian ini, dimanfaatkan pengukuran sekali jalan (*One shot*) sebagai bentuk pengujian reliabilitasnya, cara yang demikian diambil untuk selanjutnya dilakukan perbandingan ataupun komparasi pada sejumlah perolehan yang didapat pada sebuah pertanyaan dengan pertanyaan lainnya ataupun bisa dikatakan melaksanakan pengukuran taraf korelatif keterhubungan diantara jawaban pertanyaan. Kemudian sebagaimana diterangkan oleh Gahazali (2016) Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ .

## 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

### 3.5.2.1. Uji Normalitas

Pada suatu model kajian, dasar pertimbangan dalam pelaksanaan sebuah uji normalitas ialah demi pengevaluasian ataupun pelaksanaan asesmen terkait kondisi persebaran data pada sebuah permodelan regresi, perihal ketidaknormalan ataupun kenormalan sebaran data pada kedua variabel sasaran (terikat dan bebas). Kelayakan pemakaian sebuah permodelan regresi ditentukan berdasar kenormalan sebaran datanya ataupun setidaknya mendekati normalitas ideal. (Ghozali, 2016), pada pelaksanaan pengujian tersebut diketahui adanya kedua langkah yang bisa ditempuh demi didapatinya proyeksi perihal ketidaknormalan maupun kenormalan sebaran data pada sebuah permodelan regresi, yakni lewat pengujian berdasar statistika ataupun secara deskriptif dengan memperhatikan ataupun menganalisis grafik yang dimunculkan. Mengenai perangkat bantuan dalam pengujian yang dimanfaatkan utamanya pada sebuah kajian ialah lewat rumusan “Kolmogorov-Smirnov Z (1-Sample KS)” yang tergolong pengujian berdasar statistika serta kenormalan sebaran dalam grafik probabilitas.

Bila merujuk pada pandangan yang diajukan Ghozali (2016), dalam pendeteksian kenormalan sebaran data bisa dilakukan pengujian secara statistika lewat Kolmogorov-Smirnov, yang penentuan hasilnya berpedoman pada sejumlah kriteria pengambilan putusan berikut:

1. Tidak normalnya sebaran data pada permodelan regresi dinyatakan bila valuasi sig  $< 0,05$
2. Normalnya sebaran data pada permodelan regresi dinyatakan bila valuasi sig  $> 0,05$

Selanjutnya dijelaskan pula bahwasanya terdapat kriteria pengambilan putusan lain bila dipakai pengujian lewat penganalisisan grafik *probability plot* (Ghozali, 2016), diantara ketentuan yang dimaksudkan ialah:

1. Diasumsikan kenormalan sebaran data dalam permodelan regresi bila didapati persebaran titik mengikuti garis diagonal ataupun disekitarannya,
2. Diasumsikan ketidaknormalan sebaran data dalam permodelan regresi bila didapati persebaran titik yang menjauhi garis diagonal ataupun tidak mengikuti arahan disekitarannya

### 3.5.2.2. Uji Multikolinieritas

Dalam sebuah kajian kuantitatif, pelaksanaan bentuk pengujian multikolinieritas memiliki maksud dalam penilaian ataupun penyelidikan keberadaan korelasi diantara variabel independen pada sebuah permodelan regresi. Semestinya, kondisi ideal yang diharapkan ada pada sebuah permodelan regresi sebuah kajian ialah ketiadaan tingginya derajat variabel bebas yang berkorelasi diantaranya. Pada sebuah permodelan regresi yang dipakai pada suatu studi, agar bisa dilaksanakan pendeteksian terkait keberadaan maupun ketiadaan multikolinieritas maka bisa dilaksanakan penilaian dengan dilandaskan pada perolehan valuasi VIF (*Variance Inflation Factor*) sekaligus valuasi *tolerance*. Keduanya dijadikan parameter penilaian dengan kapasitas penunjukan bagi variabel independen mana sajakah yang terdefiniskan sebab eksistensi ataupun hubungan korelatif dengan variabel independen lain. “*Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai

$tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ ” (Ghozali, 2016).

Terbebasnya ataupun ketiadaan kondisi multikolinearitas pada suatu permodelan regresi menjadi parameter kelayakannya untuk bisa dipakai pada sebuah kajian yang penentuannya didasarkan pada perolehan besaran  $<10$  pada VIF ataupun valuasi besaran melampaui 0,1 pada *tolerance*. Bilamana satu diantara ataupun kesemua ketentuan yang sudah disebutkan tidak ditemukan ataupun tidak memadai, bisa ditegaskan adanya kondisi multikolinearitas. Berkenaan perihal tersebut, bilamana didapati pemastian bahwasanya didapati kondisi multikolinearitas pada sebuah permodelan regresi, sebaiknya dilakukan pengeleminasian variabel bebas yang ditemukan dengan ketinggian korelasi pada permodelan regresi kajian yang dimaksud.

### **3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas**

Sebagaimana kajian kuantitatif lainnya, pelaksanaan dari uji heteroskedastisitas memiliki maksud dalam menyelidiki kejadian ketidakselarasan diantara pengamatan-pengamatan ataupun varian residual pada sebuah permodelan regresi. Pada suatu studi bila ingin dikatakan memiliki kelayakan maka permodelan regresi

yang dipakai didalamnya tidaklah diperkenankan terkontaminasi oleh adanya indikasi kondisi heteroskedastisitas ataupun dalam pengungkapan lainnya bisa dikatakan memiliki kondisi homoskedastisitas (homogenitas varian).

Selanjutnya bila merujuk pada pendapat yang diajukan Ghozali (2016) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Adapun landasan ataupun parameter terapan yang dipakai dalam menentukan hasil ujinya ialah:

1. Bisa dikatakan adanya indikasi kejadian heteroskedastisitas bilamana terbentuk sebuah keteraturan corak ataupun pola pada persebaran titik yang nampak jelas misalkan terdapat pelebaran sebaran yang dilanjutkan penyempitan, ataupun sebaran yang membentuk gelombang, dan lainnya.

2. Bisa dikatakan kondisi heteroskedastisitas tidak terjadi bila persebaran titik berada pada sumbu Y dibawah ataupun diatas angka 0, ataupun tidaklah ditemukan adanya kejelasan, keteraturan, ataupun kekhasan pola.

### 3.5.3. Uji Hipotesis

Pelaksanaan teknis penganalisisan linear berganda dipakai pada kajian ini sebagai cara dalam pengujian hipotesisnya. Bentuk penganalisisan data dimaksud lazim dipakai dalam maksud mencari tahu keberpengaruhan yang dimunculkan pada variabel terikat oleh variabel bebas, dimana pada konteks studi ini ialah keberpengaruhan pada kesuksesan perusahaan *startup* sebab keberadaan sikap karyawan, kualitas karyawan, dan kualitas sistem informasi yang pada pelaksanaan ujinya dilakukan lewat bantuan SPSS (sebuah program komputasi statistika) yang menerapkan permodelan sebagaimana berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + e$$

Dimana:

e = Error atau residual

X3 = Sikap karyawan

X2 = Kualitas karyawan

X1 = Kualitas sistem informasi

$\beta_1 - \beta_2$  = Koefisien regresi pada tiap-tiap variabel bebas



$\alpha$  = Konstanta

Y = Kesuksesan usaha *start-up*

Bisa ditegaskan adanya keberpengaruhannya searah pada variabel dependen dari variabel independennya bila didapati nilai + (positif) pada variabel b, dengan kondisi demikian didapati interpretasi atas potensi peningkatan valuasi pada variabel dependen beriringan pada peningkatan valuasi pada variabel independennya. Begitupun kebalikannya, bisa ditegaskan adanya keberpengaruhannya komparatif pada variabel dependen dari variabel independennya bila didapati nilai *negative* (-), dengan kondisi demikian didapati interpretasi atas potensi peningkatan valuasi pada variabel dependen beriringan pada penurunan valuasi pada variabel independennya. Bila mengacu pada penggunaan permodelan regresi linier berganda, bisa dilaksanakan penegasan bukti fakta lewat pelaksanaan sejumlah uji sebagaimana dijelaskan perinciannya dibawah ini:

#### **3.5.3.1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Proporsi sumbangsih, keberpengaruhannya, ataupun kontribusi dampak pada variabel terikat sebab keberadaan variabel bebas secara bersamaan bisa dilakukan lewat penerapan analisa determinasi. Koefisien yang dipakai pada pengujian tersebut menjadi penunjuk taraf besarnya proporsi ataupun rasio besaran variasi variabel bebas pada

sebuah permodelan kajian terkait kapasitas ataupun daya kemampuannya dalam menerangkan variabel terikatnya. Bisa ditegaskan tidak adanya kapasitas ataupun daya untuk mampu menerangkan variabel terikat pada varian variabel bebas dalam sebuah kajian bila diperoleh  $R^2 = 0$  pada sebuah permodelan. Bisa ditegaskan keutuhan kapasitas ataupun daya untuk mampu menerangkan variabel terikat pada varian variabel bebas dalam sebuah kajian bila diperoleh  $R^2 = 1$  pada sebuah permodelan (Ghozali, 2016).

#### **3.5.3.2. Uji F Statistik**

Keberpengaruh secara bersamaan pada variabel terikat yang disebabkan oleh keberadaan ataupun dampak dari variabel bebas bisa diukur lewat pelaksanaan Uji F terhadap sebuah permodelan kajian (Ghozali, 2016). Bentuk pengujian demikian dimanfaatkan dengan pokok maksud agar bisa diketahui keberpengaruh simultan pada variabel bebas yang disebabkan ataupun sebab mendapat dampak dari keberadaan ataupun peralihan pada variabel bebasnya. Pada pelaksanaannya, uji yang dimaksudkan diimplementasikan dengan dilandaskan pada pemakaian  $\alpha = 5\%$  ataupun taraf signifikansi 0,05. Berkenaan penentuan hasil akhir pada pengujian maka dilandaskan berdasar sejumlah kriteria sebagaimana dirincikan dibawah ini:

1. jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen,
2. jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### **3.5.3.3. Uji T (t-test)**

Bentuk asesmen yang demikian dipakai dalam maksud pencarian keterangan terkait daya pengaruh pada variabel terikat oleh keberadaan ataupun perubahan tiap-tiap variabel bebasnya secara terpisah. Sebagaimana sudah seringkali dilaksanakan pada kajian dengan pendekatan serupa, pemakaian Uji T dalam sebuah permodelan kajian ialah demi pendeteksian lanjutan berkenaan derajat kebermaknaan pengaruh diantara kesemua variabel bebas yang disasarkan terhadap pengaruhnya pada variabel terikatnya. Jika mengacu pada kajian ini maka signifikansi dampak pada kesuksesan perusahaan *startup* dari tiap-tiap variabel bebasnya (Ghozali, 2016).

## BAB IV

### PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dilakukan pembahasan mengenai kesuksesan penerapan sistem manajemen pengetahuan (KMS) pada perusahaan *startup* di Yogyakarta dengan memperhitungkan data menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan berdasarkan data yang telah dihimpun sebanyak 48 responden dengan perusahaannya masing –masing yang terdiri dari manager atas sampai bawah atau karyawan.

#### 4.1. Profil Responden

Profil reponden merupakan data diri singkat yang menggambarkan responden dalam objek penelitian. Di dalam penelitian ini profil responden digambarkan dan dilihat dari beberapa karakteristik dibawah ini:

##### 4.1.1. Karakter Responden Dilihat dari Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	45,8%
	Perempuan	26	54,2%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dilihat dari karakteristik jenis kelamin terlihat bahwasannya sebagian besar reponden adalah perempuan yaitu sebanyak 26 responden atau 54,2% sedangkan sisanya laki-laki 22 responden atau 45,8%. Hal ini menunjukkan posisi jabatan strategis dalam

perusahaan *startup* dipegang oleh perempuan, namun dapat dilihat pula bahwa tidak terjadi kesenjangan yang terpaut terlalu jauh antara laki-laki dan perempuan.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Dilihat Dari Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Umur Responden

Usia	Kategori	Frekuensi	%
	20-25 Tahun	15	31,3%
26-30 Tahun	26	54,2%	
31-35 Tahun	3	6,3%	
36-40 Tahun	3	6,3%	
>40 Tahun	1	2,1%	
Total	48	100	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasar tabel diatas dari total 48 responden sebagian responden berusia antara 26-30 tahun sebanyak 26 orang (54,2 %), sedangkan 20-25 tahun sebanyak 15 orang (31,3 %), selanjutnya 31-35 tahun 3 orang (6.3%), lalu 36-40 tahun 3 orang (6.3%), dan terakhir lebih dari 40 tahun 1 orang (2,1%). Dapat dilihat bahwa kelompok responden dalam penelitian ini didominasi sumber daya manusia yang produktif.

#### 4.1.3. Karakteristik Responden Dilihat Dari Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Kategori	Frekuensi	%
	SMA	0	0%
D3	1	2,1%	
S1	43	89,6%	
S2	4	8,3%	
S3	0	0%	
Jumlah	48	100 %	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dilihat dari tabel diatas bahwa D3 sebanyak 1 responden (2,1%), lalu S1 sebanyak 43 responden (89.6%), dan terakhir S2 sebanyak 4 responden (8,3%).

#### 4.1.4. Karakteristik Responden Berdasar Lama Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Lama Masa Kerja Responden

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	%
1-5 Tahun	34	70,8%
6-10 Tahun	14	29,2%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari data diatas dapat dilihat dari tabel diatas bahwa sebanyak 34 responden bekerja 1-5 tahun (70,8%) dan sisanya 14 responden bekerja 6-10 tahun (29,2%).

#### 4.2. Hasil Uji Deskriptif

Para pegawai yang pekerjaannya menempati kedudukan pegawai ataupun manajer pada sejumlah perusahaan *startup* yang berlokasi diwilayah Yogyakarta dijadikan sebagai responden pada kajian ini untuk kemudian digali keterangan darinya perihal persoalan kajian yang tengah dilaksanakan. Mengenai keseluruhan himpunan data dalam kajian didapat dari sejumlah 48 individu terpilih yang dijadikan sumber langsung (narasumber). Penghimpunan data sebagaimana disebutkan dilakukan dengan memakai perangkat berupa kuesioner yang sebelumnya telah disebarkan lewat medium digital (*google form*) dan pelaksanaanya dijalankan secara daring dengan memanfaatkan jejaring internet dan langsung. Data demografi, seperti latar pendidikan, asal daerah, usia, insial

ataupun nama menjadi keterangan awal yang diisikan pada lembaran kuesioner. Selanjutnya, dimintakan pula keterangan dari para partisipan atas tanggapannya berkenaan sistem pengaturan pengetahuan yang terhubung pada sejumlah perihal yakni sikap karyawan, kualitas karyawan, dan kualitas sistem informasi. Terakhir, dimintakan pula tanggapan para partisipan berkenaan keberhasilan yang ada pada bisnis *startup* yang tengah marak diwilayah Yogyakarta.

Pernyataan diukur melalui Skala Likert, yang mana lewat penggunaan skoring dengan penyekalaan seperti ini kesemua partisipan dimintakan agar memberi nilai pada tiap-tiap poin pertanyaan dengan rentang skor 1-4. Dimana pada ketentuannya skor 4 menjadi penilaian tertinggi sementara skor 1 menjadi penilaian terendah. Yang secara terperinci tiap-tiap label pada setiap skor ialah sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Berkenaan sajian deskriptif data perolehan yang sebelumnya dikumpulkan pada pelaksanaan kajian ditampilkan sebagaimana dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Deskriptif  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas sistem informasi	48	6	24	20,19	3,324
Kualitas karyawan	48	4	16	13,37	2,472
Sikap Karyawan	48	8	24	19,67	3,062
Kesuksesan Perusahaan Start-up	48	3	12	9,73	1,976
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data yang diolah 2021

Bila merujuk pada sajian data tersebut diketahui keterangan yang menunjukkan bahwasanya keseluruhan subjek pada kajian ini melibatkan sebanyak 48 individu yang dipikirkan berdasar tetapan yang sudah dirumuskan sebelumnya. Dari hasil data yang telah diolah melalui spss. Dapat dilihat bahwa pertama, diketahui besaran 3,324 pada simpangan baku permodelan kajian yang disertai besaran 20,19 pada rerata valuasi kualitas sistem informasi. Kedua, variabel kualitas karyawan 13,37 dengan standar deviasi 2,472. Ketiga, variabel sikap karyawan 19,67 dengan standar deviasi 3,062. Variabel terakhir kesuksesan perusahaan *startup* 9,73 dengan standar deviasi 1,976.

#### **4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebagaimana diterangkan sebelum ini pada bahasan diatas bahwasanya pelaksanaan uji validitas diterapkan dalam maksud pengukuran keabsahan ataupun kelayakan pemakaian sebuah rangkaian data yang diperoleh pada sebuah perangkat (kuesioner), sementara pelaksanaan pengujian reliabilitas dilakukan dengan maksud pokok agar bisa diketahui konsistensi ataupun stabilitas keterangan yang diperoleh pada pengukuran tahan terhadap peralihan masa ke masa (tidak berubah)

##### **4.3.1. Hasil Uji Validitas**

Berikut hasil uji validitas instrumen yang telah dilakukan:



a. Dimensi *Knowledge Management System*

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Manajemen Pengetahuan / Pengukuran Sistem Manajemen Pengetahuan

Butir pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0,799	0,284	Valid
Item 2	0,762	0,284	Valid
Item 3	0,797	0,284	Valid
Item 4	0,747	0,284	Valid
Item 5	0,711	0,284	Valid
Item 6	0,779	0,284	Valid
Item 7	0,848	0,284	Valid
Item 8	0,847	0,284	Valid
Item 9	0,871	0,284	Valid
Item 10	0,878	0,284	Valid
Item 11	0,744	0,284	Valid
Item 12	0,718	0,284	Valid
Item 13	0,786	0,284	Valid
Item 14	0,809	0,284	Valid
Item 15	0,831	0,284	Valid
Item 16	0,825	0,284	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Merujuk pada tabel 4.6 diatas dipaparkan ada 16 butir pernyataan didalam perangkat penghimpunan data berkenaan kekhasan karakter yang ada pada perusahaan *startup*. Dalam menilai validitas pada tiap-tiap poin yang dimuatkan dalam pertanyaan pada kuesioner maka dilakukan komparasi diantara perolehan valuasi R-hitung juga R-tabel. Bila merujuk pada Sugiyono, (2017) diterangkan bahwasanya bila didapati “N sebesar 48 dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  maka menunjukkan Rtabel sebesar 0,284 artinya bahwa masing-masing item dari kuesioner mempunyai hasil yang valid”, sebab berdasar perolehan valuasi dan selepas dilakukan komparasi diketahui  $R\text{-tabel} > R\text{-hitung}$

maka bisa ditegaskan bahwasanya kesemua item yang dimuatkan pada kuesioner kajian ini dinyatakan valid serta mempunyai kelayakan untuk dipakai datanya pada proses analisis lanjutan dalam pengujian hipotesis.

b. Kesuksesan *Knowledge Management System* pada *Startup*

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam skripsi ini mengenai kesuksesan *knowledge management system* pada *startup* ada 4 item pernyataan yang berada dalam kuesioner yang diisi oleh sebanyak 48 orang. Pengujian validitas dilaksanakan dengan memakai bantuan SPSS dimana secara terperinci kesemua perolehan yang didapati ditampilkan sebagaimana dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kesuksesan *Knowledge Management System* Pada Perusahaan *Startup* Di Yogyakarta

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0,867	0,284	Valid
Item 2	0,871	0,284	Valid
Item 3	0,857	0,284	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 disebutkan terdapat 3 pernyataan didalam kuesioner mengenai kesuksesan sistem manajemen pengetahuan. Agar bisa ditentukan taraf validitas pada sebuah perangkat penghimpunan data maka dijalankan komparasi diantara valuasi R-hitung dengan R-tabel. Merujuk pada sajian dan penguraian sebelumnya maka bisa diperhatikan bahwasanya didapati  $R\text{-tabel} < R\text{-hitung}$  pada tiap-tiap muatan dalam

perangkat pengumpulan data sebagaimana ditampilkan pada tabel, karenanya bisa ditegaskan adanya validitas pada kesemua item yang dimuatkan pada perangkat kuesioner.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Ditetapkan ambang batas tetapan dengan besaran setidaknya melebihi 0,6 pada valuasi *Cronbach alpha* bila sebuah perangkat pengukuran ditegaskan sebagai reliabel. Berkenaan rincian perolehan valuasi dari proses pengujian yang sebelumnya dilaksanakan tersaji sebagaimana tampilan dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Faktor Kesuksesan KMS		
Item Pertanyaan	Cronbach Alpa	Keterangan
Kualitas Sistem	0,856	Reliabel
Kualitas Karyawan	0,883	Reliabel
Sikap Karyawan	0,876	Reliabel
Kesuksesan Perusahaan Startup	0,831	Reliabel

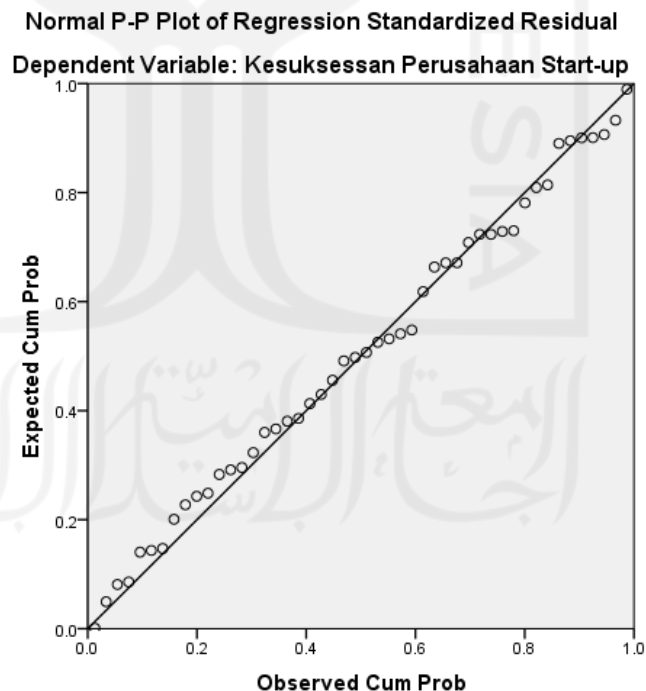
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Instrumen atau item ditegaskan mempunyai reliabilitas bilamana mempunyai besaran  $>0,6$  pada valuasi *Cronbach alpha*. Merujuk pada sajian dalam rincian di tabel 4.6 nampak jelas sekali bahwasanya didapati besaran  $>0,6$  dalam valuasi *Cronbach alpha* tiap-tiap item atau instrumen pada permodelan studi ini. Karenanya didapati ketegasan bahwasanya secara menyeluruh perangkat kuesioner yang dipakai pada pelaksanaan kajian bisa dipercaya atau diandalkan (konsisten datanya).

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Pada suatu model kajian, dasar pertimbangan dalam pelaksanaan sebuah uji normalitas ialah demi pengevaluasian ataupun pelaksanaan asesmen terkait kondisi persebaran data pada sebuah permodelan regresi, perihal ketidaknormalan ataupun kenormalan sebaran data pada kedua variabel sasaran (terikat dan bebas). Kelayakan pemakaian sebuah permodelan regresi ditentukan berdasar kenormalan sebaran datanya ataupun setidaknya mendekati normalitas ideal. Dibawah ini ialah sajian perolehan pada pelaksanaan penujian kenormalan sebaran data kajian:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Keterangan yang disajikan tersebut memberi petunjuk bahwasanya sebaran data pada permodelan kajian memiliki kecenderungan yang searah pada garis diagonal (normalitas), sebab inilah bisa ditegaskan bahwasanya didapati adanya indikasi normalitas pada keseluruhan data kajian.

#### 4.4.2. Uji Multikolinieritas

Dalam sebuah kajian kuantitatif, pelaksanaan bentuk pengujian multikolinearitas memiliki maksud dalam penilaian ataupun penyelidikan keberadaan korelasi diantara variabel independen pada sebuah permodelan regresi. Terbebasnya ataupun ketiadaan kondisi multikolinearitas pada suatu permodelan regresi menjadi parameter kelayakannya untuk bisa dipakai pada sebuah kajian yang penentuannya didasarkan pada perolehan besaran  $<10$  pada VIF ataupun valuasi besaran melampaui 0,1 pada *tolerance*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
Model	Tolerance	VIF
Kualitas Sistem Informasi	0,658	1,159
Kualitas Karyawan	0,352	3,075
Sikap Karyawan	0,370	2,705

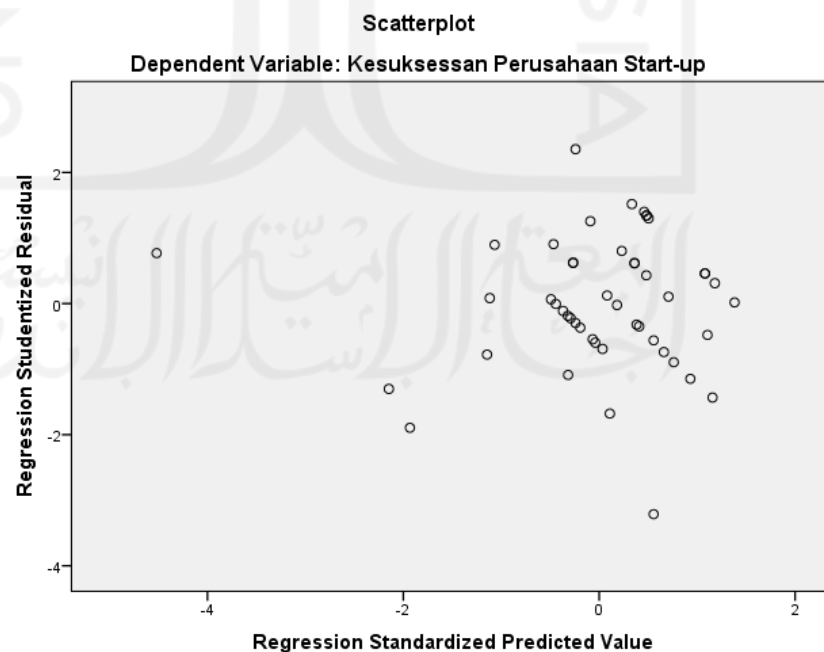
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasar pada sajian tersebut bisa diperhatikan bahwasanya didapati perolehan besaran 0,370; 0,352; dan 0,658 pada valuasi *tolerance* secara berurutan bagi sikap karyawan, kualitas karyawan,

dan mutu sistem informasi. Dengan demikian bisa dipastikan bahwasanya didapati besaran  $>0,10$  bagi valuasi *tolerance* pada tiap-tiap variabel bebas dalam kajian dimana kondisi demikian mengartikan terbebasnya ataupun ketiadaan kondisi multikolinearitas.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Sebagaimana kajian kuantitatif lainnya, pelaksanaan dari uji heteroskedastisitas memiliki maksud dalam penyelidikan kejadian ketidakselarasan diantara pengamatan-pengamatan ataupun varian residual pada sebuah permodelan regresi. Terbebasnya ataupun tidak, kondisi heteroskedastisitas ditunjukkan lewat sebaran titik yang tidak berpola spesifik serta tersebar pada sumbu Y di area bawah maupun atas nilai 0.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Bila merujuk pada tampilan tersebut bisa dilihat bahwasanya adanya persebaran acak kesemua titik pada sumbu Y diarea bawah ataupun atas nilai 0, dimana kondisi demikian mengartikan terbebasnya kajian dari ataupun ketiadaan kondisi heteroskedastisitas.

#### 4.5. Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Bentuk penganalisan data dimaksud lazim dipakai dalam maksud mencari tahu keberpengaruhan yang dimunculkan pada variabel terikat oleh variabel bebas, dimana pada konteks studi ini ialah keberpengaruhan pada kesuksesan perusahaan *startup* sebab keberadaan sikap karyawan, kualitas karyawan, dan kualitas sistem informasi. Dibawah ini ialah sajian dari perolehan pengujian regresi linier berganda sekaligus meliputi perolehan dalam Uji-t, Uji-F, juga koefisien determinasi.

##### 4.5.1.1. Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Model Summary

R Square	Adjusted R Square
,680	,658

a. Predictors: (Constant), Sikap Karyawan, Kualitas sistem informasi , Kualitas karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.10 nilai  $R^2$  menunjukkan hasil sebesar 0,680. Artinya bahwa 68% kesuksesan *knowledge management system* pada *startup* di Yogyakarta dapat dijelaskan oleh kualitas sistem informasi

, kualitas karyawan, dan sikap karyawan, sedangkan 32 % sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

#### 4.5.1.2. Uji F Statistik

Keberpengaruh secara bersamaan pada variabel terikat yang disebabkan oleh keberadaan ataupun dampak dari variabel bebas bisa diukur lewat pelaksanaan uji F terhadap sebuah permodelan kajian bentuk pengujian demikian dimanfaatkan agar bisa diketahui keberpengaruh simultan pada variabel bebas yang disebabkan ataupun sebab mendapat dampak dari keberadaan ataupun peralihan pada variabel bebasnya. Pada pelaksanaannya, uji yang dimaksudkan diimplementasikan dengan dilandaskan pada pemakaian  $\alpha = 5\%$  ataupun taraf signifikansi 0,05. Jika  $P \text{ value (Sig)} \leq \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap kesuksesan *knowledge management system* pada perusahaan *startup* di Yogyakarta. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Tabel 4.11 Hasil Uji F  
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124,793	3	41,598	31,188	,000 <sup>b</sup>
Residual	58,686	44	1,334		
Total	183,479	47			

a. Dependent Variable: Kesuksesan Perusahaan Start-up

b. Predictors: (Constant), Sikap Karyawan, Kualitas sistem informasi, Kualitas karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Bila merujuk pada sajian tersebut maka sangatlah jelas terlihat perolehan signifikansi dalam besaran 0,000. Kondisi demikian menjadi petunjuk bahwasanya sikap karyawan, kualitas karya, dan kualitas sistem informasi selaku kesemua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan *knowledge management system* pada perusahaan *startup* di Yogyakarta.

#### 4.5.1.3. Uji T (t test)

Uji T bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji T  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,378	1,235		-1,116	,270
Kualitas sistem informasi	,164	,062	,276	2,626	,012
Kualitas karyawan	,285	,119	,357	2,388	,021
Sikap Karyawan	,202	,090	,313	2,236	,030

a. Dependent Variable: Kesuksesan Perusahaan *Startup*  
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh kualitas sistem informasi (X1) terhadap kesuksesan perusahaan *startup* di Yogyakarta berdasarkan tabel 4.12 variabel kualitas sistem informasi mempunyai tingkat sig. sebesar 0,012 yang artinya bahwa lebih kecil dari 0,05, dimana hipotesis pertama dapat diterima. Demikian, dapat diterima bahwa kualitas sistem informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan perusahaan *startup* di Yogyakarta.
2. Pengaruh kualitas karyawan (X2) terhadap kesuksesan perusahaan *startup* di Yogyakarta berdasarkan tabel 4.12 diatas, variabel kualitas karyawan mempunyai tingkat sig. sebesar 0,021 yang artinya bahwa lebih

kecil daripada 0,05, dimana hipotesis kedua dapat diterima. Demikian, dapat diterima bahwa kualitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan perusahaan *startup* di Yogyakarta.

3. Pengaruh sikap karyawan (X3) terhadap kesuksesan perusahaan *startup* di Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.10 variabel sikap karyawan mempunyai tingkat sig. sebesar 0,03 yang artinya bahwa sama dengan 0,05, dimana hipotesis ketiga dapat diterima. Demikian, dapat diterima bahwa sikap karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan perusahaan *startup* di Yogyakarta.

#### **4.6. Pembahasan**

##### **4.6.1. Kesuksesan Sistem Manajemen Pengetahuan/*Knowledge Management System* Pada Perusahaan *Startup* Di Yogyakarta**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa faktor penentu kesuksesan *knowledge management system* yaitu *knowledge management system*, kualitas sistem informasi, kualitas karyawan dan sikap karyawan memiliki pengaruh sebesar 68% atau 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan *knowledge management system* masih dalam kategori cukup, sehingga perlu adanya peningkatan baik dari segi operasional ataupun sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa

rata-rata karyawan *startup* memiliki pendidikan Strata 1, hal ini tentu memberikan dukungan yang positif dalam berkembangnya KMS pada *startup* mereka.

Sejumlah elemen faktorial yang berkedudukan sebagai pokok sebab dalam kesuksesan ialah substansi yang sangatlah krusial maka dengan ini atensi terhadapnya haruslah difokuskan pada tiap-tiap badan usaha bilamana mereka hendak mengoperasikan bisnisnya pada sebuah sektor usaha. Kemudian kesemua badan usaha yang dimaksudkan semestinya menjadikan kesemua elemen faktorial yang dimaksud sebagai landasan ataupun parameter dalam pelaksanaan sejumlah evaluasi. Pengadaan evaluasi internal dalam sebuah badan usaha selanjutnya memunculkan pertambahan nilai, tidak terkecuali kemawasan serta kewaspadaan akan potensi kekurangan yang dipunyainya dimana semestinya menjadi tidak sulit diperbaiki sebab telah dikenal dan diketahui lewat evaluasi.

Lebih lanjut lagi, dalam rentang masa antara tiga hingga lima tahun mendatang paparan strategi perusahaan haruslah dilaksanakan secara langsung. Kemudian terdapat pula pemaparan kelemahan serta nilai tambah perusahaan agar dapat dijadikan pedoman berkenaan segala macam perihal yang bisa dilaksanakan perusahaan dalam kurun masa kini. Sementara perihal yang semestinya dibenahi terkait cara ataupun langkah strategis yang dimanfaatkan dalam pencapaian nilai yang bisa menguatkan keproduktifan serta

keefektifan intelektual organisasi supaya kedepannya dapat memainkan peranannya secara optimal serta menjadi lebih kompetitif.

Pengetahuan ialah kapital besar, serta *knowledge management system* merujuk pada cara sebuah lembaga dalam pemanfaatan secara kolektif beragam perihal yang diketahuinya serta mengambil manfaat atasnya demi penguatan keproduktifan organisasi, peningkatan nilai perusahaan, serta kepuasan pelanggan.

Sejumlah besar pengetahuan sangatlah dibutuhkan sebagai dasaran dalam penciptaan sistem manajemen pengetahuan. Bila pelaksanaannya dieksekusi dengan tanpa melewati perencanaan matang dan terorganisir, maka akan didapati potensi untuk kegagalan, bahkan pengorbanan besar bagi perusahaan. Kareanya penciptaan sistem yang demikian haruslah melewati kematangan perhitungan, kebijaksanaan, serta pemahaman yang memadai.

Maka sebab inilah, perusahaan semestinya memiliki kewaspadaan lebih pada perihal yang mungkin ditetapkannya ataupun direncanakan pelaksanaannya dalam rangkaian aktivitas yang dimaksudkan sebagai penunjang keberhasilan bisnis dari perusahaan yang dimaksudkan. Kemudian dalam melaksanakannya dibutuhkan fasilitas yang mana dengannya pengusaha bisa mencukupkan segala keperluan serta menghindari lemahnya sokongan dalam pertambahan serta penguatan wawasan dan kinerja.

Jalan keluar yang terlihat dalam persoalan yang terkait dengan *knowledge management* ialah tentang cara pengaturan SDM dimana nilai-nilai kepemimpinan haruslah ditanamkan sebab membawa pokok maksud penekanan terhadap penerapan kerja yang akurat dan seksama berdasar sasaran sebagaimana disepakati dan sudah ditetapkan sebelumnya, juga seharusnya dimiliki visi untuk melihat potensi masa mendatang sekaligus didapati kemampuan prediksi ataupun proyeksi terhadap situasi supaya usaha yang dioperasikan bisa dijalankan bukan saja sesuai pada standar namun juga mempunyai sasaran yang solid terkait pencapaian sebuah target yang dikehendaki yang disokong pula oleh keluasan serta kebaikan kualitas pengetahuan untuk bisa berkoordinasi bersama unit kerja lain.

Menurut (Kopong, 2012) mengatakan bahwa faktor penentu *knowledge management* terdapat 5 yaitu kultur, *knowledge management organization*, proses yang efektif dan sistematis, strategi, sistem dan infrastruktur, serta ukuran kesuksesan organisasi. Secara umum pendapat (Kopong, 2012) sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana kualitas karyawan dan sikap karyawan adalah bagian dari budaya yang harus diterapkan disuatu organisasi, sehingga semakin baik budaya yang dimiliki maka akan membentuk kualitas dan sikap karyawan yang baik sehingga memberikan dampak pada kesuksesan berlangsungnya *knowledge management*

*system* pada perusahaan.

Sebanding dengan uraian diatas, keberhasilan sistem manajemen pengetahuan (KMS) yang diterapkan pada *startup* atau perusahaan rintisan, maka *startup* harus mampu menciptakan kualitas dan sikap karyawan yang baik. Selain itu peningkatan kualitas karyawan dalam memahami sistem manajemen pengetahuan (KMS) juga harus dilakukan dengan beriringan peningkatan kualitas sistem informasi, sehingga memberikan perkembangan yang seimbang atau selaras antara sumber daya manusia, sistem manajemen pengetahuan (KMS) dan sistem informasi yang diterapkan.

(Alyoubi et al., 2018) mengungkapkan manajemen pengetahuan (KM) telah menjadi penting dalam persaingan yang sangat kompetitif, tidak pasti, dan cepat. Saat ini lingkungan bisnis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif dari proses dan pendekatan manajemen pengetahuan (KM) terhadap kepuasan kerja dan pekerjaan pertunjukan. Berbagi pengetahuan, retensi pengetahuan, kodifikasi dan pendekatan personalisasi memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja, dan perolehan pengetahuan, penciptaan pengetahuan dan jaringan sosial pendekatan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Manajer disarankan untuk menerapkan kegiatan manajemen

pengetahuan (KM) di organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerja pengetahuan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

#### **4.6.2. Pengaruh *Knowledge Management System*, Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Karyawan Dan Sikap Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan *Startup***

Berdasarkan hasil penelitian ini pada uji t dapat diketahui bahwa sistem manajemen pengetahuan (KMS), kualitas sistem informasi, kualitas karyawan dan sikap karyawan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kesuksesan perusahaan *startup*. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya manajemen pengetahuan (KM) sangat penting bagi setiap karyawan perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk melihat cara penanganan pengetahuannya pada berbagai tingkatan dalam organisasi perusahaan. Selain itu, pengetahuan manajemen juga diperlukan untuk memudahkan karyawan lama dalam membantu pendatang baru dalam mencari dan mengolah segala informasi yang ada di perusahaan, agar nantinya setiap pekerjaan yang hadapi oleh pendatang baru lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Manajemen pengetahuan (KM) juga dapat diperoleh melalui beberapa tahapan atau proses, dengan mengikuti berbagai macam pelatihan, seperti seminar *soft skill* dan *hard skill*, *workshop*, baik dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan atau mencari informasi yang dapat dipelajari secara mandiri melalui internet. Selain peran budaya



organisasi juga merupakan salah faktor penting, saling berbagi pengalaman maupun mengkomunikasikan bila ada informasi terbaru yang terkait dibidangnya. Adapun permasalahan yang sering dijumpai dilapangan ialah kurangnya rasa kepedulian antar sesama karyawan dalam membantu, saat yang lain mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan.

(Alyoubi et al., 2018) mengungkapkan bahwa untuk memiliki perusahaan yang sukses, manajemen harus memperhatikan bagaimana kualitas pengetahuan manajemen dari SDM karena faktor penentu utama kesuksesan suatu perusahaan terletak pada bagaimana SDM melakukan pengelolaan.

(Zoogah et al., 2020) Ketegangan paradoks yang menjadi ciri khas Afrika dapat dianggap sebagai bagian integral dari bisnis dan kebijakan dari pada ekspresi lokal yang harus diselesaikan melalui praktik terbaik internasional. Manajemen pengetahuan (KM) berpengaruh terhadap ketegangan paradoks yang terkait dengan *autochthonous* pengetahuan manajemen dan manajemen pengetahuan asli.

(Akhavan et al., 2006) mengungkapkan bahwa faktor penentu keberhasilan yang diusulkan. Juga 16 konsep dan kerangka kerja konseptual adalah temuan lain dari penelitian ini yang menjelaskan bagaimana merancang dan mengimplementasikan sistem *knowledge*

*management* di organisasi. Kerangka konseptual menyajikan peta jalan untuk keberhasilan program manajemen pengetahuan (KM) diorganisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa semakin bagus kualitas sistem manajemen pengetahuan (KMS) dilihat dari kualitas sistem informasi, kualitas karyawan dan sikap karyawan maka dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan *startup*.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perancangan dan pembangunan *knowledge management system* pada *section* manajemen SDM distartup Yogyakarta ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan *knowledge* yang dimiliki oleh SDM, kualitas kerja, kualitas sistem informasi dan sikap karyawan.
2. Perusahaan harus meningkatkan sikap karyawan dengan menciptakan budaya kerja yang positif sehingga meningkatkan kesuksesan perusahaan.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kelemahan-kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini maka dapat diberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Bagi karyawan, sebaiknya mengikuti program pelatihan *knowlegde management* yang dilakukan perusahaan, untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kualitas dan kuantitas kerjanya menjadi lebih baik, efisien dalam waktu kerjanya serta mampu meningkatkan kerjasama tim.

2. Bagi perusahaan, program pelatihan *knowlegde management* hendaknya dirancang sebaik mungkin agar proses penciptaan, penangkapan, pentransferan dan pengaksesan pengetahuan dapat diterapkan secara tepat sehingga memberikan hasil yang optimal. Budaya suksesi dan pemberdayaan staf melalui mengadakan seminar, konferensi, dapat menjadi pilihan untuk meningkatkan kemampuannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan menggunakan sampel yang lebih besar. Penelitian kedepan hendaknya dalam mengukur kinerja karyawan dilakukan dengan mengkombinasikan pengukuran secara *self rating scale* dengan pengukuran kinerja dari pimpinan organisasi. Selain itu dalam melakukan eksperimen, melalui pelatihan *knowledge management* hendaknya bekerjasama dengan tim atau tentor pelatih yang profesional yang ada di perusahaan dan dilakukan dalam waktu yang cukup.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhavan, P., Jafari, M., & Fathian, M. (2006). Critical success factors of knowledge management systems: A multi-case analysis. *European Business Review*, 18(2), 97–113. <https://doi.org/10.1108/09555340610651820>
- Alavi, M., and Leidner, D. Knowledge Management Systems: Emerging Views and Practices from the Field, *Communications of the AIS* (1:5), February 1999
- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.2991/itmr.7.1.2>
- Asril A. & Nurfadilah F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi*
- Aulia A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4 ,No 3*
- Bharadwaj, S. S., Chauhan, S., & Raman, A. (2015). Impact of Knowledge Management Capabilities on Knowledge Management Effectiveness in Indian Organizations. *Vikalpa*, 40(4), 421–434. <https://doi.org/10.1177/0256090915613572>

- Chorev, S., and Anderson, A. R. (2006) Succes in Israel High-tech Startups; Critical Factor and Process. *Technovation*, 26,162-174.  
<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.06.014>
- Davidson, Carl and Philip Voss, (2003) Knowledge Management, AnIntroduction to creating competitivee adventage. NewDelhi. Intellectua Capital Vision Book
- Dewi k soedarsono. (2014). *Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model dan Aplikasi. Simbiosis Rekatama Media.*
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Erda, Aufar., Adman, Suwanto. (2016). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kompetensi Manajerial para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon. 15(1), 58–69.*
- Emilisa, N., Wiguna, P. A., & Simangunsong, A. (2017). *KETERKAITAN PROSES MANAJEMEN PENGETAHUAN DENGAN KINERJA KERJA YANG DIMEDIASI OLEH KINERJA MANAJEMEN PENGETAHUAN: BUKTI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN PENYALUR TENAGA KERJA INDONESIA ( TKI ). 10(1), 117–128.*
- Esthi, Raniasari., dan Anggraini Sukmawati. (2016) *Analisis Tingkat Penerapan Manajemen Pengetahuan Dalam Membangun Organisasi Berbasis Pengetahuan ( Studi Kasus PT Trubus Mitra Swadaya SE-JABODETABEK ). II(2), 134–153.*
- Fill, H. G., Schremser, D., & Karagiannis, D. (2016). A generic approach for the

semantic annotation of conceptual models using a service-oriented architecture. *International Journal of Knowledge Management*, 9(1), 76–88.

<https://doi.org/10.4018/jkm.2013010105>

Galuh, C. (2019). Analisis Pengaruh Karakteristik Bisnis Startup Terhadap Keputusan Investasi. Universitas Islam Indonesia

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Undip.

Husin A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Pemberdayaan Dosen: Studi Kasus Dosen Perguruan Tinggi Swasta Jakarta. *Operation Excellence*, Vol. 9, No 2

Husin, Ahmad (2018) *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Pemberdayaan Dosen (Studi Kasus Dosen Universitas Mercu Buana)*. S2 Thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.

Hoe LS. (2016). Tacit Knowledge, Nonaka And Takeuchi Seci Model And Informal Knowledge Processes. *International Journal Of Organization Theory And Behavior*, 9 (4), 490-502

Iskandar, K., Jambak, M. I., Kosala, R., & Prabowo, H. (2017). Current Issue on Knowledge Management System for future research: A Systematic Literature Review. *Procedia Computer Science*, 116(Iccsci), 68–80.  
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.10.011>

I Becerra Fernandez and R. Sabherwal, *Knowledge Management Systems and Processes 2010*

- Jainal A. (2017) .Analisis Kesuksesan Knowledge Management System (Studi Pada BUMD dan BUMS Di Kabupaten Kutai Kartanegara.Universitas Islam Indonesia
- Jamaludin, F. (2016). *Ini tahapan-tahapan wujudkan startup digital*. Retrived from <https://www.merdeka.com/teknologi/ini-tahapan-tahapan-wujudkan-1000-startup-digital.html>
- Jogiyanto. (2014). Pengaruh Return on Equity (Roe), Current Ratio (Cr), Debt To Equity Ratio (Der), Dan Earning Per Share (Eps) Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Property Real Estate Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014 - 2016. *Dzurrotun Nasicha*, 7–22. <http://repository.untag-sby.ac.id/256/>
- Kopong. (2012). *Faktor Penentu Kesuksesan Implementasi Knowledge Management (KM)*. <https://kopongers.wordpress.com/2012/09/11/faktor-penentu-kesuksesan-implementasi-knowledge-management-km/>
- Meyer, M., & Zack, M. (1996). The Design and Implementation of Information Products. *Sloan Management Review*, vol 37
- Nawawi, I. (2012). *Management Pengetahuan (Knowledge management)*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. *The Knowledge- Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford Uni- versity Press, New York, 1995.
- Noviandarai, L. (2015). *Tren investasi startup teknologi di Asia Tenggara*. Retrieved from <https://id.techinasia.com/tren-investasi-startup-di-asia-tenggara>



- Perdani, Maria Dolorosa., Widyawan., Paulus Insap (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pertumbuhan Startup di Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada
- Prastya Nugraha, A. E., & Wahyuhastuti, N. (2017). Start Up Digital Business: Sebagai Solusi Penggerak Wirausaha Muda. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v2i1.701>
- Poon, P., dan C. Wanger. (2000). Critical success factors revisited: Success and failure cases of information systems for senior executives. *Journal Decision Support System*. Vol.30:393-418
- Setyo (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Medial di PT. Solusky Yogyakarta. Skripsi, Universitas Islam Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. alfabeta.
- Suwarno, D. J., & Silvianita, A. (2017). Knowledge Sharing Dan Inovasi Pada Industri Startup. *Ecodemica*, 1(1), 98–106.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Turban. 2001. *Decision Support System and intelligent system (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas)*. Yogyakarta, Andi
- Turban, E dan Jay E, (2001), “Decision Support Systems and Intelligent Systems”,. Aronson, 6th edition, Copyright 2001, Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ

Vu-Thi, X., & Stenberg, E. (2017). *A Literature Review of the field of Knowledge Management Systems*.

Wang, M. M., Yang, S. J. H., Jiang, D. H., Mercer, N., Jacobson, M. J., Desouza, K. C., Liebowitz, J., & Lim, C. P. (2020). *Knowledge Management & E-Learning*. 12(3).

Zoogah, D. B., Gomes, E., & Cunha, M. P. (2020). Autochthonous management knowledge/knowledge management in Africa. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1493–1512. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2019-0554>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

#### PERMOHONAN KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN

Kpd Yth.

Bapak / ibu Responden Di tempat

Dengan hormat,

Saya Latifah Rizki Nur Rohmah mahasiswa strata satu/S1 Prodi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan penerapan sistem manajemen pengetahuan /*knowledge management system* pada perusahaan *startup* di Yogyakarta.

Saya menyadari bahwa waktu bapak/ibu sangat terbatas dan berharga. Partisipasi bapak/ibu akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

**Latifah Rizki Nur Rohmah**

### **Petunjuk Umum**

1. Mohon menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan menurut pengalaman, persepsi dan pengetahuan Anda. Sebagian besar pertanyaan membutuhkan jawaban berupa pandangan atau opini yang diukur dengan skala empat. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Ini merupakan opini Anda atas beberapa topik.
2. Respon Anda atas kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya. Respon Anda bersama dan respon para peserta penelitian yang lain tidak akan bisa ditelusur. Respon individu tidak akan bisa diidentifikasi.
3. Kuesioner ini terdiri atas beberapa bagian, mohon menjawab semuanya.

Terima kasih atas perhatian dan bantuan Anda.

Dosen Pembimbing

Peneliti

**Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., PhD., SAS., ASPM      Latifah Rizki N.R**

\*CP terkait penelitian ini: 087731375491

## **Definisi**

Untuk tujuan penelitian ini, peneliti menggunakan definisi atas istilah- istilah penting sebagai berikut:

1. Sistem manajemen pengetahuan/*knowledge management system* (KMS) merupakan proses pengimplementasian manajemen informasi yang sudah diinterpretasikan dan dievaluasi pada lingkungan organisasi dengan cara menjalankan strategi, struktur, budaya, sistem, dan kapasitas serta sikap individu-individu dalam organisasi terkait dengan pengetahuan yang dimiliki (Indarti dan Dyajatmayanti 2013: 20).
2. Pengetahuan adalah Informasi yang sudah diinterpretasikan oleh seseorang dengan menggunakan sejarah, pengalaman dan skema interpretasi yang dimilikinya (Nonaka: 2000; Indarti dan Dyajatmayanti 2013: 15).

## IDENTITAS RESPONDEN

Responden dipersilahkan untuk mengisi identitas terlebih dahulu dengan membubuhkan tanda silang (X) pada setiap kolom dibawah ini:

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan			
Umur (Tahun)	:	<input type="checkbox"/> 21-30	<input type="checkbox"/> 31-40	<input type="checkbox"/> 41-50	<input type="checkbox"/> > 50	
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SMP	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3
Masa Bekerja Pada Perusahaan (Tahun)	:	<input type="checkbox"/> 1-3	<input type="checkbox"/> 4-6	<input type="checkbox"/> 7-9	<input type="checkbox"/> >9	

### Panduan Pengisian

Pertanyaan dalam kuesioner ini dikelompokkan menjadi 4 kelompok pertanyaan yaitu tentang kualitas sistem informasi (*information system quality*), kualitas karyawan (*employee quality*), sikap karyawan (*pengembangan*), dan kesuksesan perusahaan startup. Bapak/ibu dipersilahkan memberi tanda silang ( X ) atau lingkaran. (O) pada item yang sesuai dengan pengalaman, kondisi dan opini yang bapak ibu ketahui / rasakan. Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Nilai 1 Sangat Tidak Setuju (STS) artinya bahwa pertanyaan sangat tidak sesuai dengan kondisi / keadaan yang dirasakan responden.

Nilai 2 Tidak Setuju (TS) bahwa responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 3 Setuju (S) artinya bahwa responden setuju dengan pertanyaan yang diajukan karena sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 4 Sangat Setuju (SS) artinya bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan kondisi yang dirasakan.

#### **Kualitas Sistem**

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Sistem Manajemen Pengetahuan perusahaan memberikan akses terhadap informasi yang dibutuhkan pengguna	1	2	3	4
2	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan handal dan mudah diakses kapan saja	1	2	3	4
3	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan mudah dipelajari	1	2	3	4
4	Dalam pengolahan input data, sistem berjalan dengan baik dan tidak memakan banyak waktu	1	2	3	4
5	Saya tidak perlu berpindah-pindah lokasi untuk menemukan orang dan informasi yang dibutuhkan	1	2	3	4
6	Saya tidak perlu mengakses lebih dari satu sistem untuk mencari orang dan informasi yang dibutuhkan	1	2	3	4

### Kualitas karyawan

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Sistem Manajemen pengetahuan (KMS) perusahaan memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan	1	2	3	4
2	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan mampu menciptakan inovasi baru dalam mengerjakan pekerjaan	1	2	3	4
3	Fitur Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	1	2	3	4
4	Sistem Manajemen pengetahuan (KMS) perusahaan membantu mempercepat pekerjaan dan komunikasi antar sesama karyawan dalam hal pekerjaan	1	2	3	4

### Sikap Karyawan

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Sistem Manajemen pengetahuan (KMS) perusahaan membantu mengidentifikasi pekerjaan	1	2	3	4
2	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) dalam perusahaan dapat membantu dalam proses pengambilan kebijakan	1	2	3	4
3	Sistem Manajemen pengetahuan (KMS) perusahaan membuat jaringan antar departemen semakin luas	1	2	3	4
4	Fitur serta fungsi dari Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan membantu pencapaian target dalam setiap departemen	1	2	3	4
5	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan membantu pembagian tugas sesuai standart yang ditentukan	1	2	3	4
6	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) dapat mempermudah pimpinan berkomunikasi secara terbuka dengan karyawan	1	2	3	4



### Kesuksesan Perusahaan Start-up

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan membantu perusahaan mendapatkan keuntungan yang maksimal	1	2	3	4
2	Dengan menggunakan Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) maka perusahaan bisa mengurangi <i>turnover</i> karyawan	1	2	3	4
3	Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) perusahaan dapat diterima dengan baik oleh perusahaan	1	2	3	4



**Lampiran 2 : Data Responden**

No	X1(Kualitas Sistem Informasi)						X2(Kualitas Karyawan)			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
5	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4
6	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
7	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
8	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
12	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
15	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
16	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3
21	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
23	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
24	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
25	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
27	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2
28	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3

33	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
35	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
37	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
38	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
39	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
40	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
43	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
44	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

No	X3(Sikap Karyawan )						Y (Kesuksesan <i>Startup</i> )		
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3
1	4	3	4	4	3	3	4	4	3
2	3	4	3	3	4	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	3	3	4	2	3
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3
6	3	3	2	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	3	4	3	3
8	4	4	3	3	4	4	2	2	3
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	3	3	4	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	3	3	2	3	3	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4
16	2	3	3	3	3	4	2	3	3
17	4	3	4	4	4	4	4	2	4
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2

21	3	3	4	4	2	3	3	2	3
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	3	3	4	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4
28	3	4	3	3	3	3	4	4	4
29	4	4	3	3	3	3	4	4	3
30	4	3	3	3	3	3	3	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	3	3	3	4	4	4	4
33	3	3	3	3	4	4	3	3	4
34	3	4	3	3	3	3	4	4	4
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4
38	4	4	4	3	3	4	4	4	3
39	3	3	3	4	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	4	3	3	4	4	4	4	4
42	4	3	3	4	3	3	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	2	2	1	1	2	2	1
46	3	3	3	3	3	3	2	2	1
47	2	2	1	1	1	1	1	1	1
48	2	3	3	2	3	4	3	3	3

### Lampiran 3: Data Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas sistem informasi	48	6	24	20,19	3,324
Kualitas karyawan	48	4	16	13,37	2,472
Sikap Karyawan	48	8	24	19,67	3,062
Kesuksesan Perusahaan Start-up	48	3	12	9,73	1,976
Valid N (listwise)	48				

## Laporan 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas Kualitas dan Reliabilitas System (X1)

Correlations		TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X1.2	Pearson Correlation	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X1.3	Pearson Correlation	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X1.4	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X1.5	Pearson Correlation	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X1.6	Pearson Correlation	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
TOTALX1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	48

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	6

## Uji Validitas Kualitas dan Reliabilitas Karyawan

### Correlations

		TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X2.2	Pearson Correlation	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X2.3	Pearson Correlation	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X2.4	Pearson Correlation	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
TOTALX2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	48

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	4

## Uji Validitas dan Reliabilitas Sikap Karyawan

### Correlations

		TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X3.2	Pearson Correlation	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X3.3	Pearson Correlation	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X3.4	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X3.5	Pearson Correlation	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
X3.6	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
TOTALX3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	48

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	6



## Uji Validitas dan Reliabilitas Kesuksesan Perusahaan *Startup*

### Correlations

		TOTALY
Y1.1	Pearson Correlation	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
Y1.2	Pearson Correlation	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
Y1.3	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	48
TOTALY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	48

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	3

**Lampiran 6 : Uji Normalitas**

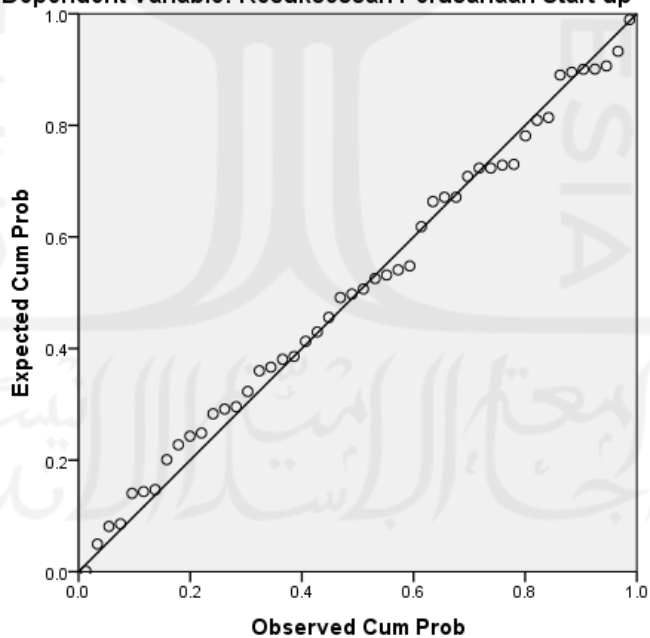
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,11742530
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,381
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: Kesuksesan Perusahaan Start-up



### Lampiran 7: Uji Multikolineritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,378	1,235		-1,116	,270		
Kualitas sistem informasi	,164	,062	,276	2,626	,012	,658	1,519
Kualitas karyawan	,285	,119	,357	2,388	,021	,325	3,075
Sikap Karyawan	,202	,090	,313	2,236	,030	,370	2,705

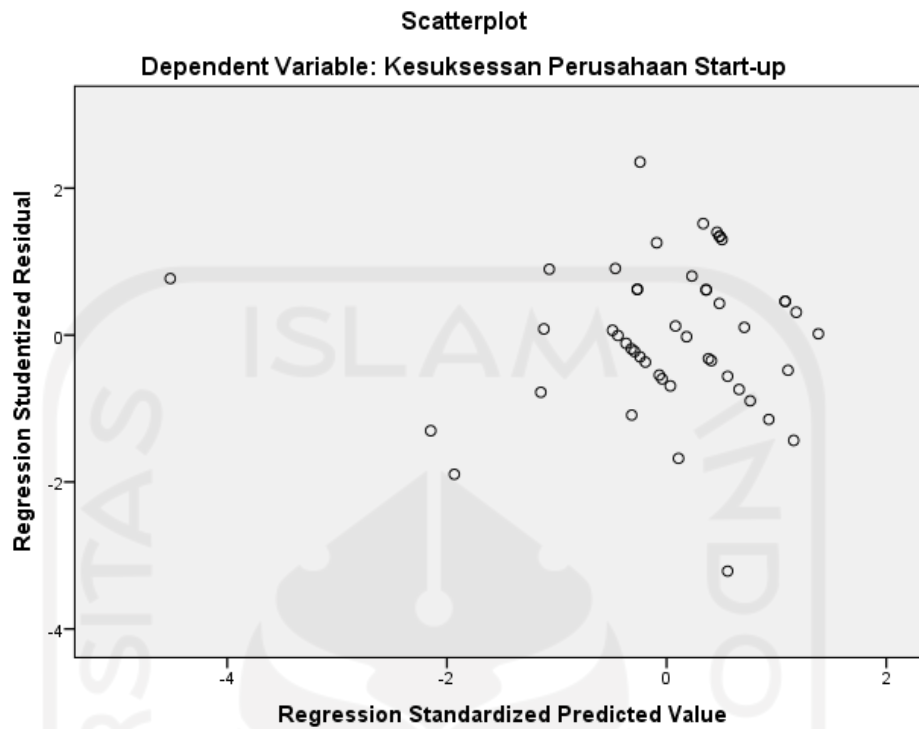
a. Dependent Variable: Kesuksesan Perusahaan Start-up

### Lampiran 8: Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,615	,777		,792	,433
Kualitas sistem informasi	,045	,039	,211	1,154	,255
Kualitas karyawan	-,022	,075	-,078	-,299	,766
Sikap Karyawan	-,019	,057	-,083	-,339	,736

a. Dependent Variable: ABS\_RES



**lampiran 9 : Uji Hipotesis**

**Koef Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	,680	,658	1,155

a. Predictors: (Constant), Sikap Karyawan, Kualitas sistem informasi , Kualitas karyawan

**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,793	3	41,598	31,188	,000 <sup>b</sup>
	Residual	58,686	44	1,334		
	Total	183,479	47			

a. Dependent Variable: Kesuksesan Perusahaan Start-up

b. Predictors: (Constant), Sikap Karyawan, Kualitas sistem informasi , Kualitas karyawan

**Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,378	1,235		-1,116	,270
	Kualitas sistem informasi	,164	,062	,276	2,626	,012
	Kualitas karyawan	,285	,119	,357	2,388	,021
	Sikap Karyawan	,202	,090	,313	2,236	,030

a. Dependent Variable: Kesuksesan Perusahaan Start-up