

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN REPUTASI TERHADAP JARINGAN SOSIAL (STUDI KASUS PADA JABAR DIGITAL SERVICE)

THE IMPACT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND REPUTATION ON SOCIAL NETWORK (CASE STUDY OF JABAR DIGITAL SERVICE)

Alisya Mandawa Putri¹, Dian Indiyati²

^{1,2} Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Telkom University

¹alisyamandawa@telkomuniversity.ac.id , ²dianindiati@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sebagai Instansi Pelayanan Publik Pemerintah berbasis Teknologi, *Jabar Digital Service* (JDS), memiliki tujuan sebagai pemangkas kesenjangan digital bagi masyarakat terpencil, meningkatkan efisiensi dan akurasi kebijakan data masyarakat berdasarkan data dan teknologi. Hal ini menjadi upaya bagi para pegawai Instansi agar bisa mengimplementasikan Pelayanan Publik kepada Masyarakat yang Mudah dan Efektif, dengan itu pegawai akan memiliki keinginan lebih untuk pembentukan *Knowledge Management* (KM) sebagai aset penting dalam Instansi Pemerintah.

Dengan mengikuti fungsional dalam KM, Pegawai Instansi merangkap menjadi peran penghubung dari Pemerintahan dengan Masyarakat dan peran pengelolaan Pengetahuan bagi sesama Pegawai itu sendiri. Sehingga dari pembentukan KM pada masing – masing Pegawai secara langsung akan mempengaruhi bagaimana peran Pegawai yang memiliki Reputasi baik dalam Instansi dan membentuk sebuah jaringan secara sosial.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh *Knowledge Management* dan Reputasi terhadap Jaringan Sosial dan pemodelan pemetaan jaringan Reputasi Pegawai *Jabar Digital Service* untuk mengetahui siapa pegawai yang memiliki Reputasi yang baik dalam lingkup Instansi JDS berdasarkan Pengetahuan yang dimiliki.

Metode dalam penelitian ini menggunakan Mix Method dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden sebagai sampel dan populasi lalu dengan mewawancarai narasumber sebagai pegawai pada JDS. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 teknik analisis yaitu analisis deskriptif dan Analisa berdasarkan *Social Network Analysis* (SNA). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 20 dan Gephi 0.92.

Berdasarkan Hasil penelitian Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa KM dan Reputasi berpengaruh signifikan terhadap Jaringan Sosial secara parsial. Artinya *Knowledge Management* dan Reputasi memberikan kontribusi pada Jaringan Sosial pada lingkup JDS. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Analisis SNA, terdapat visualisasi pemodelan pemetaan jaringan Reputasi Pegawai JDS berdasarkan *Knowledge Management* yang dimiliki (dengan perangkungan). Pada jaringan tersebut terdapat 86 *nodes*, 517 *edges*, dan jaringan tersebut memiliki tipe graph, yaitu *Directed graph*. Dalam pemetaan jaringan tersebut dapat dilihat peringkat reputasi yang dimiliki oleh pegawai JDS. Dimana karyawan dengan label nodes 19, 22, dan 67 dinilai memiliki reputasi yang baik dalam Instansi yang dipengaruhi oleh seberapa sering pemeran selalu mengelola pengetahuan dalam lingkup JDS.

Kata kunci: *Knowledge Management, Reputasi, Jaringan Sosial, Social Network Analysis*

Abstract

As a technology-based government public service agency, Jabar Digital Service (JDS) aims to be a trimmer of digital gaps for remote communities, improving the efficiency and accuracy of data-driven community data policy and technology. This is an effort for the employees of the agencies to be able to implement public services to the community that is easy and effective, thus employees will have more desire for the establishment of Knowledge Management as an important asset in government agencies. Following functional in Knowledge Management, the agency officer concurrently becomes the liaison role of the Government with the community and the role of Knowledge Management for the fellow officers themselves. Thus, from the establishment of Knowledge Management in each of the employees will directly influence on how the role of officers with a good Reputation in the institution and form a social network.

This research was conducted to know how the influence of Knowledge Management and Reputation on social network and Modeling of mapping of the Reputation of Jabar Digital Service officers can know who HAS a good reputation in the scope of the JDS based on the knowledge owned.

The method used in this study is the Mix Method with the collection of data conducted through the dissemination of questionnaires to 70 respondents as samples and populations and also through the Interview session with the JDS employee. Data analysis on this research is conducted using 2 analytical techniques i.e. analysis descriptive and Analysis based on Social Network analysis (SNA). Data processing in this study uses SPSS software version 20 and Gephi 0.92.

Based on the results of descriptive analysis study, it shows that KM and reputation significantly affect social networks in partial. It means Knowledge Management and reputation contributes to social networking on the scope of JDS. Whereas, based on the SNA analysis research, there is a visualization modeling mapping of JDS employees reputation based on the Knowledge Management owned (with the rank). On the network there are 86 nodes, 517 edges, and the network has a graph type, namely directed graph. It can be seen from the network mapping the rank of reputation that is owned by the employees. Where the employees who are labeled with nodes 19, 22 and 67 valued for their good reputation in the institutions influenced by how often the actors always manage their knowledge in the sphere of JDS.

Keywords: Knowledge Management, Reputation, Social Network, SNA.

1. Pendahuluan

Jabar Digital Service (JDS) merupakan Organisasi Publik Pemerintah berbasis teknologi sebagai penunjang Pelayanan Masyarakat Publik. Sebagaimana kebutuhan organisasi publik akan meliputi seputar Knowledge Management (KM) selanjutnya jika KM sudah terbentuk dan dimiliki dalam organisasi, maka mudah menentukan Reputasi Baik antar pegawai guna menjadikan sdm dalam organisasi mempunyai hubungan Jaringan Sosial yang baik. Selanjutnya jika kebutuhan organisasi sudah dinilai baik, maka dapat dijadikan sebagai penentu dalam pengambilan keputusan dan performa organisasi kedepannya. Seiring dengan perkembangan tersebut, karena merupakan organisasi baru, JDS mengalami sejumlah persoalan terkait manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Diantaranya, belum merata pengaruh KM pada JDS.

2. Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuasaan manusia untuk mencapai tujuan menurut Hasibuan (2014:10)

2.1.2 Knowledge Management

Knowledge Management (KM) merupakan suatu proses atau upaya yang dilakukan secara sistematis, efektif, aktif dan cerdas untuk mengelola knowledge eksplisit maupun tacit, dengan dukungan perangkat teknologi informasi, manusia, dan lingkungan organisasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga, pengetahuan mudah digunakan kapan pun diperlukan, oleh siapa saja sesuai dengan tingkat otoritas dan kompetesinya menurut Indiyati (2014)

2.1.3 Reputasi

Reputasi merupakan perbuatan sebagai sebab mendapat nama baik yang dibedakan menjadi dua yaitu reputasi pada level organisasi atau perusahaan dan reputasi individu menurut Zinko *et al* (2016: 363)

2.1.4 Jaringan Sosial

Jaringan merupakan kumpulan dalam suatu hubungan. Jaringan berisi satu kumpulan *node* dan pemetaan atau deskripsi hubungan antara benda atau *node* dalam suatu jaringan menurut Agusyanto (2010)

2.1.5 Social Network Analysis

Social Network Analysis (SNA) merupakan studi yang mempelajari tentang hubungan manusia dengan memanfaatkan teori graf, dengan pemanfaatan teori *graph* ini membuat SNA mampu memeriksa struktur dan hubungan sosial dalam kelompok untuk melihat hubungan informal antar individu menurut Alamsyah (2013)

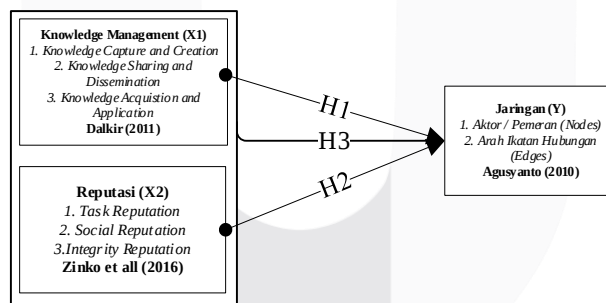
2.2 Knowledge Managment dan Jaringan Sosial

Jaringan Sosial menyediakan hasil pengamatan dari sistem kompleks manusia untuk mengidentifikasi pola interaksi, seperti rata rata jumlah link antara anggota organisasi atau komunitas. bahwa hubungan antara pembentukan dan penyebaran pengetahuan normalnya tidak dapat dilihat secara langsung menurut Dalkir (2011:150)

2.2.1 Reputasi dan Jaringan Sosial

Jaringan sosial terbentuk karena adanya rasa saling tahu, saling menginformasikan dan saling membantu dalam suatu hubungan dengan orang atau kelompok lain yang memungkinkan prosesnya dapat berjalan secara efisien dan efektif. Selanjutnya, jaringan dapat membentuk hubungan antar personal, antar individu dengan institusi, serta jaringan antar institusi. Sementara reputasi memungkinkan dua dukungan dimensi lainnya. karena kerja sama atau jaringan sosial tidak akan terwujud tanpa dilandasi norma dan rasa saling percaya. jaringan sosial dapat memberikan ruang yang baik bagi pegawai untuk agar senantiasa berkomunikasi dan berkolaborasi secara *real-time* menurut Lawang (2005)

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber : Data Pengolahan Penulis

2.4 Hipotesis Penelitian

Ho : *Knowledge Management* dan Reputasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Jaringan Sosial di organisasi Jabar Digital Services.
H1: *Knowledge Management* dan Reputasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Jaringan Sosial di organisasi Jabar Digital Services.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mix, karena data pendukung diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif dan data kualitatif. Peneliti menguraikan karakteristik penelitian berdasarkan metode, tujuan, tipe penyelidikan, keterlibatan peneliti dan waktu pelaksanaan.

Karakteristik pada penelitian ini digambarkan dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Karakteristik Penelitian

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Berdasarkan Metode	Mixed Method
2	Berdasarkan Tujuan	Penelitian Deskriptif
3	Berdasarkan Tipe Penyelidikan	Kausal
4	Berdasarkan Keterlibatan Peneliti	Tidak mengintervensi data
5	Berdasarkan Waktu Pelaksanaan	Cross Sectional

Sumber: Olahan Data Peneliti (2020)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Data

Penelitian ini menggunakan metode mix dengan penggunaan data primer berupa kuesioner. kemudian data disebarluaskan kepada Pegawai Jabar Digital Service pada Januari 2020. Kuesioner dibagi menjadi empat bagian, pada bagian pertama yaitu *screening question* yang berfungsi untuk memastikan bahwa responden merupakan Pegawai *Jabar Digital Service*. Bagian kedua yaitu profil responden, pada bagian ini responden diharapkan mengisi data-data pribadi sehingga dapat dijadikan sebagai karakteristik penelitian. Bagian ketiga, yaitu daftar pernyataan mengenai *Knowledge Management* dan Reputasi. Pada bagian akhir yaitu, kuisisioner tambahan untuk *processing data* penelitian kualitatif. Dalam bagian ini responden mengisi data pribadi dan juga menuliskan 5 nama orang berdasarkan pengetahuan yang dimiliki (dalam bentuk rangking). Responden dari kedua penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian berjumlah 70 orang sample kuantitatif dan 122 sample kualitatif. Digital Services.

4.2 Hasil Penelitian Kuantitatif

4.2.1 Analisis Deskriptif Hasil Responden

4.2.1.1 Hasil Responden Variabel Knowledge Management (KM)

1. Dari perhitungan tersebut didapatkan skor tertinggi dari variabel KM yaitu item pernyataan nomor 2 yang memiliki skor total 298 atau 85,14%, Hal ini membuktikan bahwa JDS sendiri sangat mengefektifkan pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan sesuai pekerjaannya..
2. Sedangkan skor terendah pada variabel KM adalah item pernyataan nomor 15 dan 18 yang memiliki skor total 259 atau 74%. Artinya dibandingkan dengan item pernyataan yang lain disebabkan sebagian besar responden hanya sesekali melakukan kegiatan KM seperti *knowledge sharing* dan *knowledge acquisition*. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya minat pegawai terhadap kegiatan pembagian pengetahuan maupun pengakuisisian pengetahuan.

4.2.1.2 Hasil Responden Variabel Reputasi

1. Dari perhitungan tersebut didapatkan skor tertinggi dari variabel Reputasi yaitu item pernyataan nomor 9 yang memiliki skor total 301 atau 86%, Hal ini membuktikan bahwa JDS senantiasa memberikan penerimaan baik dalam lingkungan kerja bagi pegawainya.
2. Sedangkan skor terendah pada variabel Reputasi adalah item pernyataan nomor 11 yang memiliki skor total 233 atau 66,57% artinya bila dibandingkan dengan item pernyataan yang lain, Hal ini disebabkan beberapa dari pegawai masih memiliki Reputasi Sosial yang cenderung rendah karna dibuktikan dengan rendahnya pegawai untuk melakukan kegiatan dalam instansi untuk meningkatkan Reputasi Sosialnya.

4.2.1.3 Hasil Responden Variabel Jaringan Sosial

1. Dari perhitungan tersebut didapatkan skor tertinggi dari variabel Jaringan Sosial yaitu item pernyataan nomor 6 yang memiliki skor total 305 atau 87,14%, Hal ini membuktikan bahwa JDS senantiasa mendukung Tindakan yang tidak merugikan orang lain.
2. Sedangkan skor terendah pada variabel Jaringan Sosial adalah item pernyataan nomor 1 yang memiliki skor total 245 atau 70% artinya bila dibandingkan dengan item pernyataan yang lain,

penciptaan hubungan individu dalam organisasi JDS cenderung rendah disebabkan beberapa dari pegawai masih membangun bentuk kepercayaan antar individu. Hal ini dibuktikan pegawai dengan rendahnya pembentukan hubungan antar individu untuk meningkatkan Kepercayaan Jaringan Sosial.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83221941
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.113
	Negative	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.380
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada Tabel 4.1, diketahui bahwa nilai signifikansi data yang telah diolah adalah lebih besar dari 0.05, yaitu 0,044. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.950	3.160		4.099	.000	
	Knowledge Management	.174	.050	.427	3.454	.001	.467 2.140
	Reputasi	.176	.062	.349	2.821	.006	.467 2.140

a. Dependent Variable: Jaringan Sosial

Sumber: Data yang telah diolah

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel *Knowledge Management* (KM) memiliki nilai toleransi sebesar 0.467 dan VIF sebesar 2.140, sedangkan variabel Reputasi memiliki nilai toleransi sebesar 0.467 dan VIF sebesar 2,140. Dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleransi dari kedua variabel tersebut diatas 0.10 dan VIF dibawah 10.00.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.012	.584		.021	.983
	Knowledge Management	-.052	.118	-.062	-.441	.661
	Reputasi	.197	.158	.177	1.251	.215

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data yang telah diolah

Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
X1	0,661	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
X2	0,215	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data yang telah diolah

Tabel 4.9 Nilai df pada Uji White

Model	Sum of Squares	Df
Regression	.464	2
Residual	19.104	67
Total	19.568	69

Sumber: Data yang telah diolah

Tabel 4.8 R² Uji White

Model	R	R Square
1	.154 ^a	.024

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan hasil Uji Heterokedastisitas, variabel *Knowledge Management* memiliki signifikan 0,661 dan variabel Reputasi memiliki signifikan 0,215. Untuk nilai R² diperoleh nilai sebesar 0,024 dengan jumlah pengamatan n = 70, maka besarnya $c^2 = 70 \times 0,024 = 1,68$. Nilai ini dibandingkan dengan nilai c^2 tabel dengan signifikan 0,05 dan df 70 di dapat nilai c^2 sebesar 90,5312. Karena nilai c^2 hitung < c^2 tabel.

4.3.4 Uji Autokolerasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456 ^a	.207	.184	.845	1.934

a. Predictors: (Constant), Reputasi, Knowledge Management

b. Dependent Variable: Jaringan Sosial

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Autokolerasi didapati hasil yaitu, $DU < D < 4 - DU = 1,6715 < 1,934 < 2,3285$, Maka dapat disimpulkan dari kedua variable tersebut Tidak Terdapat Autokorelasi pada Uji Autokolerasi.

4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.4 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.618	.923		-.670	.505
	Knowledge Management (X1)	.358	.187	.244	1.914	.060
	Reputasi (X2)	.542	.249	.277	2.173	.033

a. Dependent Variable: Jaringan Sosial (Y)

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = -618 + 0,358(X_1) + 0,542(X_2) + \varepsilon$$

Dapat diketahui nilai konstanta dari persamaan diatas adalah -618 artinya, angka ini menunjukkan apabila variabel dependen (Jaringan Sosial (Y)) tidak dipengaruhi oleh variabel independen (*Knowledge Management* (X1), dan Reputasi(X2)), maka akan diperoleh nilai rata-rata untuk variabel dependen (Jaringan Sosial (Y)) adalah -618. Variabel X1, yaitu *Knowledge Management* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.358. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara *Knowledge Management* dan Jaringan Sosial. Setiap terjadi peningkatan terhadap KM, maka Jaringan Sosial pada Jabar Digital Service akan meningkat sebesar 0.110. Variabel X2, yaitu Reputasi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.542. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Reputasi dan Jaringan Sosial. Setiap terjadi peningkatan terhadap Reputasi, maka Jaringan Sosial akan meningkat sebesar 0.542.

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji T

Untuk mengetahui hipotesis mana yang akan diterima variabel secara parsial, maka diperlukan t_{tabel} . Dalam menentukan t_{tabel} , dapat menggunakan $\frac{\alpha}{2} = \frac{0.05}{2} = 0,025$, dan df dari $n-(k+1) = 67$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1.66792 = 1.99601.

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Knowledge Management** : Variabel *Knowledge Management* memiliki t_{hitung} (1.914) > t_{tabel} (1.66792) atau nilai signifikan (0,060) < 0,05, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara *Knowledge Management* terhadap Jaringan Sosial.
- Reputasi** : Variabel Reputasi memiliki t_{hitung} (2.173) > t_{tabel} (1,99601) atau nilai signifikan (0.033) < 0.05, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Reputasi terhadap Jaringan Sosial.

4.3.5.2 Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yaitu 8,770. Untuk menentukan hipotesis mana yang akan diterima, diperlukan perhitungan untuk mencari F_{tabel} . F_{tabel} dapat diketahui dengan membandingkan df_1 atau jumlah variabel independen dan df_2 dengan rumus $n-(k+1)$. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel independen, sehingga didapatkan df_1 adalah 2, dan hasil dari df_2 yaitu 67. Dari perbandingan df_1 dan df_2 diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (8,770) > F_{tabel} (3,13).

Pengujian hipotesis simultan F juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi. Dari tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0.000, maka nilai signifikan (0.000) > 0.05

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *Knowledge Management* dan Reputasi terhadap Jaringan Sosial.

4.3.6 Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.207	.184	.84455

a. Predictors: (Constant), Reputasi (X2), Knowledge Management (X1)

Sumber: Data yang telah diolah

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yaitu 20.7%. Hal ini menunjukkan *Knowledge Management* dan Reputasi terhadap Jaringan Sosial sebesar 20.7%. Sedangkan 79.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

4.4. Hasil Penelitian Kualitatif

4.4.1 Analisa Social Network Analysis

Dalam penelitian ini terdapat 102 nodes, dimana berarti terdapat 102 aktor (karyawan) yang terdapat di dalam jaringan pengetahuan dan reputasi. Terdapat 517 edges yang menandakan bahwa terdapat 517 hubungan yang terbentuk dalam jaringan. Hubungan yang terbentuk dalam jaringan ini adalah aktivitas meranking pengetahuan dari karyawan oleh rekan kerjanya. Jaringan ini memiliki *Graph Type* yaitu *directed graph*. Dimana maksud dari *directed graph* adalah setiap nodes dalam jaringan memiliki bobot hubungan yang berbeda-beda. Bobot hubungan tersebut menunjukkan peringkat pengetahuan karyawan.

Parameters:

Network Interpretation: directed

Results:

Diameter: 8
Radius: 0
Average Path length: 3.7776821263316473

Gambar 4.4 Diameter Jaringan Pengetahuan dan Reputasi

Sumber: Olahan Penulis

Berdasarkan hasil dari Gambar 4.1 bahwa terdapat perhitungan diameter dari jaringan pengetahuan dan reputasi pegawai JDS. Diameter jaringan adalah jalur terpanjang antara dua nodes dalam jaringan. Berdasarkan informasi pada gambar 4.1, diameter dari jaringan pengetahuan dan reputasi pegawai JDS adalah 8 *hop* (langkah).

Hal tersebut menandakan bahwa dibutuhkan 8 langkah dari nodes awal ke nodes akhir yang terhubung di dalam jaringan tersebut. Jarak tersebut terbilang jarak yang cukup panjang untuk sebuah jaringan dan menunjukkan bahwa jaringan tersebut merupakan jaringan yang cukup besar..

Parameters:

Network Interpretation: directed

Results:

Density: 0.050

Gambar 4.5 Density Jaringan Pengetahuan dan Reputasi

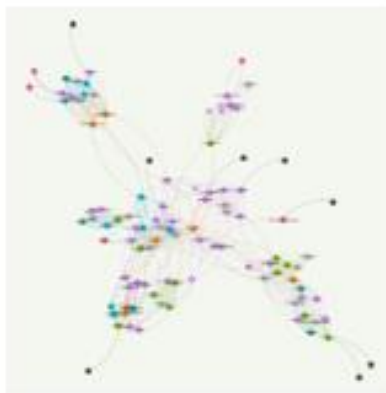
Sumber: Olahan Penulis

Gambar 4.2 merupakan perhitungan *Density* jaringan pengetahuan dan reputasi pegawai JDS. *Density* adalah kepadatan hubungan yang terjadi di dalam jaringan. Dimana *density* ini menunjukkan bagaimana keeratan hubungan yang terbentuk dari interaksi antar nodes (aktor) dalam jaringan.

Berdasarkan gambar 4.2, bahwa *density* jaringan pengetahuan dan reputasi pegawai JDS sebesar 0.050. angka tersebut menunjukkan bahwa jaringan memiliki kepadatan yang cukup rendah karena hampir kurang mendekati angka 1. Kepadatan jaringan yang cukup rendah ini dipengaruhi oleh interaksi yang kurang antar *nodes* (aktor), interaksi dalam penelitian ini adalah aktivitas hubungan antar pegawai.

4.4.2 Hasil Pengukuran SNA

Setelah dataset pegawai diolah maka akan didapati model pemetaan jaringan dengan menggunakan metrics (pengukuran). Berikut hasil pemodelan pemetaan jaringan pengetahuan pegawai JDS periode 1 Juni 2020 – 1 Juli 2020.



Gambar 4.6 Visualisasi Pemodelan Pemetaan Jaringan dan Reputasi

Sumber: Olahan Penulis

a) **Degree centrality** didapatkan hasil yang berupa perhitungan berdasarkan besar aktor mempunyai nilai bobot tinggi dalam hubungan. Berikut di bawah ini merupakan hasil visualisasi nodes dengan *degree centrality* tinggi pada JDS.



Gambar 4.7 Visualisasi Nodes dengan nilai Degree Centrality

Sumber: Olahan Penulis

Gambar 4.7 berisikan informasi tentang aktor yang memiliki *degree centrality* tertinggi. Dimana aktor dengan label nodes 19 memiliki *degree centrality* paling tinggi yaitu sebanyak 38. Hal tersebut berarti aktor 19 memiliki 38

hubungan atau interaksi. Dimana dalam penelitian ini hubungan atau interaksi yang terbentuk antar pegawai adalah aktifitas meranking pengetahuan milik rekan kerja pada Perusahaan JDS. Berdasarkan gambar 4.8, jika diperhatikan terdapat perbedaan warna dan ketebalan dari edges.

b) **Closeness Centrality** menggambarkan hubungan seberapa dekat seorang aktor dengan semua aktor lain di dalam suatu jaringan sosial. Kedekatan di sini diukur dari berapa langkah seorang aktor menghubungi atau dihubungi oleh aktor lain dalam suatu jaringan. Berikut Berikut di bawah ini merupakan hasil visualisasi nodes dengan *closeness centrality* tinggi pada JDS.



Gambar 4.10 Visualisasi Nodes dengan nilai Closeness Centrality

Sumber : Olahan Penulis

Gambar 4.10 berisikan informasi mengenai aktor dengan nilai *closeness* tertinggi. Dimana aktor dengan label nodes 58, setelah dilakukan perhitungan berdasarkan bobot peringkat, memiliki bobot peringkat paling tinggi yaitu didapatkan nilai *closeness* sebesar 1.0. Hal tersebut berarti aktor dengan label nodes 58 dinilai mampu menunjukkan sejauh apa informasi bisa tersebar dalam jaringan dan merupakan pengukuran jarak antar aktor-aktor yang ada dalam jaringan.

c) **Betweenness Centrality** menggambarkan bahwa node yang paling sering dilewati oleh *shortest paths* atau jalur terpendek memiliki nilai *betweenness centrality* yang lebih besar dari pada yang tidak sering terlewati. Berikut di bawah ini merupakan hasil visualisasi nodes dengan *betweenness centrality* tinggi pada JDS.



Gambar 4.12 Visualisasi Nodes dengan nilai Betweenness Centrality

Sumber : Olahan Penulis

Gambar 4.12 berisikan informasi mengenai aktor dengan nilai *betweenness* tertinggi. Dimana aktor dengan label nodes 19, setelah dilakukan perhitungan berdasarkan bobot peringkat, memiliki bobot peringkat paling tinggi yaitu didapatkan nilai *betweenness* sebesar 4841,6. Dimana aktor dengan label nodes 19 dinilai sering menjadi perantara informasi dengan semua aktor.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. **Knowledge Management** yang dilaksanakan pada Jabar Digital Service berada pada kategori “Efektif”. Hal ini dapat dibuktikan bahwa secara umum penerapan dari mengidentifikasi pengetahuan bagi pegawai dinilai memuaskan karena pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat menyesuaikan dengan lingkup kerja.
2. Reputasi Jabar Digital Services berada pada kategori “Baik”. Hal ini dibuktikan dengan penerapan secara Reputasi Integritas antar pegawai dinilai memuaskan karena masing – masing pegawai memiliki nilai moral yang tinggi, selanjutnya pegawai menjadi sosok yang lebih terpercaya untuk setiap proses pengambilan keputusan dalam berbagai situasi
3. Jaringan sosial yang dimiliki Jabar Digital Services berada pada kategori “Kuat”. Hal ini dibuktikan bahwa keinginan untuk melibatkan diri pada aktivitas organisasi di nilai cukup baik untuk menguatkan jaringan sosial antar pegawai. Selain itu sesama pegawai bertindak saling mendukung dan tidak merugikan diri secara individu maupun kelompok.

4. *Knowledge Management* (KM) dan Reputasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Jaringan Sosial Jabar Digital Services.
5. Pada pemodelan pemetaan jaringan pengetahuan dan reputasi pegawai JDS, memiliki tipe *directed graph* dengan 86 *nodes*, 517 *edges*, diameter sebesar 8 *hoop* (langkah), dan *density* sebesar 0.050
6. Berdasarkan pengukuran *centrality* (*degree*, *betweenness*, *closeness*) terdapat beberapa aktor (peran) yang dinilai memiliki nilai reputasi yang baik dalam organisasi, yaitu aktor dengan label nodes 19, 22, dan 67. Dikarenakan seringnya muncul *nodes* tersebut dari hasil pengukuran dan seringnya *nodes* tersebut melakukan aktivitas penyebaran informasi dan pengetahuan

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Instansi

Dengan terlaksanakannya berbagai kegiatan dalam organisasi yang memiliki kaitan dengan *Knowledge Management*, Instansi dapat juga mengembangkan Program Kerja yang memiliki dengan mengimplementasikan keterkaitan KM dengan pemerintahan, masyarakat, dan partner (sponsor atau pihak untuk kerjasama) setiap kali adanya pembentukan program baru atau mengevaluasi dengan mengkaji ulang program kerja lama organisasi. Dalam ranah organisasi pun, hendaknya dalam memberikan informasi harus sesuai dengan kejadian yang ada di masyarakat Jawa Barat. Perusahaan harus bisa memberikan informasi secara jelas dan akurat dalam memberikan upaya untuk meningkatkan perusahaan menjadi lebih baik.

5.2.2 Saran untuk Pegawai

Bagi pegawai JDS, hendaknya lebih mendekatkan diri dengan sesama pegawai lain karena organisasi yang terbilang baru maka pegawai harus melakukan kegiatan organisasi untuk mengadaptasikan diri dengan lingkup kerja. Pegawai pun harus lebih sering melakukan pembaharuan pembelajaran, bisa melakukan dari kemauan diri sendiri maupun melalui kegiatan organisasi yang cakupannya tidak terbatas hanya menyesuaikan dengan keahlian tetapi lebih mengeksplorasi pengetahuan baru yang tidak hanya sebatas cakupan lingkup divisi yang di tempati saat ini., melainkan cakupan lingkup divisi lainnya. Selanjutnya jika pengetahuan atau informasi sudah di rasa akan lebih baik untuk tujuan keputusan organisasi. Selanjutnya informasi pun bisa di bagikan kepada pihak lainnya (selain pegawai) agar terjadi komunikasi yang baik jika program kerja organisasi dibentuk untuk masyarakat dengan organisasi dalam meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

5.2.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat memberikan pertanyaan dan jumlah sampel yang lebih banyak untuk meminimalisir terjadinya ketidak sesuaian antara kuisisioner yang diberikan kepada responden. pula untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan dan menambahkan faktor atau variabel lain dalam penelitian ini, seperti Performa Kerja, tingkat Kepuasan Kerja, Pengaruh Perilaku Organisasi dan lain sebagainya. Pengukuran untuk analisis SNA pun dilakukan lebih akurat dengan aplikasi lain. Sehingga diharapkan mendapat hasil yang lebih akurat. Dengan itu, diharapkan penelitian ini semakin luas an dapat dijadikan acuan dalam berperilaku keuangan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyanto, Ruddy, 2010, Fenomena Dunia Mengecil – Rahasia Jaringan Sosial, *Institute Antropologi Indonesia*.
- Alamsyah, Andry. (2013). The Role of Social Network Analysis for Knowledge Management. *Jurnal Management Indonesia*. 12(4). 309-314
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Indiyati, Dian. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Keunggulan Bersaing. *Journal of Social Sciences and Humanities*
- Jabar Digital Services (2019). *Organisasi* [Online] Tersedia: <https://digitalservicejabarprov.go.id/> [27 Oktober 2019]
- Lawang, R.M.Z. 2005. *Kapital Sosial Dalam Perspektif Sosiologi*. Cetakan Kedua. FISIP UI Press, Depok, Jawa Barat.
- Zinko, Robert., Gentry, William A., Laird, Mary D. (2016). A Development of the Dimensions of Personal Reputation in Organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(4). 634-649.