

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda

Dhika Kameswara Chandra^{1*} Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: radhikanavii@gmail.com

Diterima:13/07/20

Revisi:30/07/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi:Peneliti menguji kaitan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Terdapat dua variabel yang dianalisis yaitu variabel *Knowledge Management* (X) dan variable Kinerja Karyawan (Y).Penelitian dilakukan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda dengan objek penelitian adalah karyawan organik dengan jabatan pelaksana.

Metodologi:Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang disebar melalui *Google Form*. Populasi pada objek penelitian berjumlah 147 orang.Penggunaan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* digunakan pada penelitian ini, serta menggunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 107 orang.

Hasil:Dengan hasil *output* persamaan regresi $Y = 28.203 + 0.196X$ serta tingkat signifikansi 0.03 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat:Bagi Karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan bahwa *knowledge management* sudah berjalan di lingkungan perusahaan, dan *knowledge management* dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk peningkatan kinerja. Bagi Manajer, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajer untuk dapat meningkatkan kualitas, kontrol serta fungsi dari *knowledge management* yang sudah berjalan agar kinerja karyawan semakin lebih baik.

Abstract

Purpose of study:The researcher examines the relationship between knowledge management toward employee performances. There are two variables analyzed namely Knowledge Management (X) and employee performance (Y). The research was conducted at PT. BPD Kaltim Kaltara Samarinda Head Office with the object of research are organic employees with executive positions.

Methodology:Questionnaires are used as data collection techniques distributed via Google Forms. The population in the research object amounted to 147 people. The use of probability sampling techniques with simple random sampling is used in this research, and using the Slovin formula to obtain a sample of 107 people.

Results:With the output of the regression equation $Y = 28,203 + 0,196X$ and a significance level of 0.03, it can be concluded that Knowledge Management has a positive effect on Employee Performance.

Applications:For employees, the results of the research are expected to increase employee knowledge that knowledge management is already running in the company environment, and knowledge management can be utilized to its full potential to improve performance. For Managers, the results of the research are expected to be input for managers to be able to improve the quality, control and functions of existing knowledge management so that employee performance is getting better.

Kata kunci: *Knowledge, Kinerja, Keahlian*

1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, terjadi perkembangan dan perubahan *trend* setiap hari.perusahaan yang ingin tetap eksis di dunia usaha harus lebih fokus terhadap strategi yang mereka gunakan.*Trend* bisnis yang berubah begitu cepat membuat perusahaan harus selalu dapat memprediksi perubahan *trend* serta mau dan mampu melakukan berbagai macam strategi untuk menciptakan kemampuan bersaing.Kemampuan bersaing perusahaan harus di imbangi dengan kemampuan manajemen dan sumberdaya manusia yang baik.Sutrisno (2016) menjelaskan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.Sehingga penerapan strategi bisnis tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumberdaya manusia yang handal di belakangnya.Salah satu ciri dari sumber daya manusia yang berkualitas adalah memiliki pengetahuan yang baik, baik pengetahuan yang terdapat di dalam dirinya maupun pengetahuan hasil belajar dari pengalaman yang di dapat dari perusahaan. Namun pengalaman serta pengetahuan masing-masing individu berbeda dan pada perusahaan yang sudah *sustainakan* melihat

perbedaan ini sebagai sebuah asset penting. Perusahaan akan berusaha untuk memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk pengembangan perusahaan. Untuk itu diperlukan wadah untuk menampung ide-ide, pengalaman maupun rekam jejak strategi yang telah berhasil di implementasikan, Hal ini diperlukan karena cadangan serta kemampuan pengembangan pengetahuan merupakan sebuah tolak ukur perusahaan dikatakan sebagai perusahaan yang professional. Hal inilah yang mendasari sebuah *Knowledge Management* harus di miliki oleh perusahaan. *Knowledge Management* adalah sebuah proses yang membantu perusahaan dalam mengidentifikasi, memilih, mengorganisasikan, menyebarkan, dan memindahkan informasi penting dan pengalaman yang merupakan bagian dari organisasi [Viju Mathew \(2011\)](#). *Knowledge Management* berfungsi sebagai sarana dalam penyampaian gagasan, inovasi, pemikiran, kompetensi serta keahlian yang diterapkan secara sistematis agar dapat menjamin penerapan pengetahuan perusahaan yang lebih baik.

Agar dapat berjalan dengan lebih terarah, semakin efektif dan efisien. Kelebihan lain yang di dapat dengan pengaplikasian *knowledge management* adalah pengetahuan yang khas (*organization-specific knowledge*) yang hanya dimiliki oleh organisasi tersebut yang dapat digunakan untuk membangun sebuah *brand image* bagi perusahaan itu sendiri. *Knowledge management* erat hubungannya dengan kinerja karyawan. [Sutrisno \(2010\)](#) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Penilaian kualitas kerja hanya bisa di lihat apabila adanya sebuah sistem terintegrasi yang dapat mengukur keaktifan seorang individu dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya, pengukuran ini digunakan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian antara kinerja karyawan dengan standar yang ingin di capai oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan berhubungan langsung dengan pengetahuan yang dimiliki, *Tacit Knowledge* merupakan pengetahuan yang terdapat di dalam otak atau pikiran seseorang sesuai dengan pemahaman dan pengalaman orang itu sendiri. [Kimiz Dalkir \(2011\)](#), pengetahuan ini biasanya tidak terstruktur, sulit untuk didefinisikan dan disampaikan dengan bahasa formal kepada orang lain. Dalam dunia kerja, potensi *Tacit Knowledge* bisa sangat berguna apabila organisasi mampu untuk menangkap dan mengekspresikan menjadi *Explicit Knowledge* melalui pendokumentasian yang baik, sehingga pengetahuan yang semula hanya berupa pemikiran, ide, gagasan, pengalaman individu dapat diwujudkan dalam bentuk dokumen.

Pengetahuan yang sudah terdokumentasi inilah yang nantinya dapat di bagikan dan di dimanfaatkan dengan menggunakan *knowledge management*. PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara atau disingkat dengan PT BPD Kaltim Kaltara yang disebut juga dengan Bankaltimta adalah perusahaan milik daerah yang sekarang telah bertransformasi menjadi Perseroan Terbatas yang bergerak dibidang perbankan. Sebagai organisasi yang fokus di bidang jasa, karyawan adalah garda terdepan yang melaksanakan seluruh visi, misi, budaya organisasi serta rencana bisnis perbankan. Kinerja karyawan pula yang menentukan tercapai atau tidaknya target dari rencana bisnis perbankan. Semua bergerak dalam satu kesatuan dan saling berhubungan. Untuk itu *sharing* pengetahuan menjadi hal mutlak dalam dunia perbankan. Karena bisnis perbankan adalah bisnis yang dinamis, dimana setiap hari akan terjadi pertukaran dan perubahan informasi yang cepat, maka setiap karyawan dituntut untuk selalu *up-to-date* terhadap perubahan informasi, karena kesamaan pemahaman akan informasi merupakan salah satu bentuk profesionalitas kerja. PT. BPD Kaltim Kaltara sudah memiliki *Knowledge Management* yang terintegrasi dengan sebutan SIMPADU (Sistem Informasi Terpadu). SIMPADU PT. BPD Kaltim Kaltara memuat informasi umum terkait dengan peraturan perusahaan, SOP (*Standar Operational Procedure*), perubahan peraturan perbankan, serta informasi lain yang berguna untuk menambah pengetahuan karyawan.

SIMPADU digunakan sebagai portal seluruh pegawai untuk memperoleh informasi terbaru dan telah terdokumentasi dengan baik. Namun akses SIMPADU hanya diberikan kepada atasan langsung atau yang diberi wewenang untuk kemudian informasi yang dianggap penting dan perlu diketahui oleh bawahan akan diberikan sesuai dengan kebutuhannya. Informasi yang diberikan pada umumnya adalah informasi mengenai kegiatan operasional perusahaan maupun informasi yang digunakan untuk peningkatan pengetahuan karyawan. Praktek ini dilakukan untuk menghindari terjadinya penyelewengan informasi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab apabila akses diberikan kepada seluruh pegawai secara bebas dan terbuka. Namun belum adanya kontrol dan evaluasi terhadap karyawan sebagai penerima informasi membuat perusahaan belum bisa menilai apakah setiap informasi yang diterima oleh karyawan telah digunakan sebagaimana mestinya oleh karyawan dalam rangka peningkatan pengetahuan mereka secara eksplisit yang berimbas pada efisiensi kinerja karyawan tersebut.

1.1 Knowledge Management

Menurut [Zuhail \(2010\)](#) *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima. Dijelaskan pula bahwa *Knowledge management* sebagai sebuah proses yang membantu organisasi untuk menemukan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mentransfer informasi penting dan keahlian yang diperlukan untuk kegiatan [Zaid \(2012\)](#).

1.2 Kinerja Karyawan

Menurut [Mangkunegara \(2016\)](#) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [Roziqin \(2010\)](#) menjelaskan kinerja sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti/Penulis	Hasil Penelitian
1.	<i>The Impact Of Knowledge Management On Organisational Performance</i>	Jelena Rasula, et al (2012)	<i>The sample included 329 companies both in Slovenia and Croatia with more than 50 employees. The results show that knowledge management</i>

		<i>practices measured through information technology, organization and knowledge positively affect organisational performance.</i>
2.	<i>Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Case Study of Grain Marketing Board (GMB)</i>	Katsuro Pension, <i>et al</i> (2013)
		<i>The research used a case study approach in which a sample of 60 employees out of a population of 100 employees was used. The targeted population was stratified into departments from which a simple random sampling procedure was employed to come up with departmental representatives who were then summed to make the final 60 sample elements. Questionnaires and interviews were used in triangulation to collect data on the sample. An analysis of the collected data revealed that knowledge management had positively impacted on the performance of the organization through improvements in design time, costs reduction, employee flexibility and reduced employee frustration and confusion. However, the research also found that knowledge management can be negatively affected once a culture that embraces learning and sharing knowledge is minimum.</i>
3.	<i>Impact of Knowledge Management Practices on Organizational Performance: an Empirical study of Banking Sector in Pakistan</i>	Shakeel Ahmed, <i>et al</i> (2015)
		<i>The purpose of this study was to identify the impact of knowledge management practices e.g. Knowledge acquisition, knowledge conversion, knowledge application and knowledge protection on organizational performance. For this purpose survey methodology questionnaire was used to get response from 256 banking sector respondents. Data was analyzed by using SPSS. Results have shown that knowledge management activities i.e. knowledge acquisition, knowledge conversion, knowledge application and knowledge protection results in provision of quality services to customers, high customer satisfaction, efficiency in resource utilization, more profits and overall improved organizational performance.</i>

4. <i>The Impact Of Knowledge Management On Organizational Performance: An Empirical Study Of Kuwait University</i>	Mohammad Q. Ahmad Al-Qarioti (2016)	<i>The study was based on a stratified random sample consists of (355) faculty members from various colleges at Kuwait university. Study results show that faculty members evaluate knowledge management as “very good” with a (3.52) mean score at Likert five point scale, which indicates that Knowledge management components are highly related to organizational performance. Implications, imitations of the study, and recommendations regarding appropriate investments in knowledge management to enhance organizational performance are discussed.</i>
5. <i>Effect of Knowledge Management Practices on the Performance of Nepalese Financial Institutions</i>	Lekhanath Khanal and Santosh Raj Paudyal (2017)	<i>In this study, samples of 385 respondents were selected randomly from four different types of financial institutions of Kathmandu, Nepal. The statistical analysis was done to draw the conclusion. The results clearly showed that components of KM process (KM obtaining, KM organizing & KM applying) are positively correlated with the organizational performance measured in terms of Financial and Market Results, Organizational Effectiveness, Employee Satisfaction and Customer Satisfaction.</i>

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu, yang diolah (2020)

2. METODOLOGI

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, Penelitian kuantitatif dipilih dengan alasan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang mana hasil di dapat dari penyebaran kuesioner. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey. Sugiyono (2017) metode survey penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis yang hasilnya akan di deskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pertanyaan-pertanyaan sehingga diperoleh data primer. Data ini akan dianalisis dengan menggunakan uji statistika yang relevan untuk menguji hipotesis.

2.1 Jenis Penelitian

Dengan kriteria populasi yang diteliti merupakan pegawai organik (pegawai tetap) dengan jabatan sebagai pelaksana yang berjumlah 147 orang. Metode yang pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah sampel didapat dengan menggunakan metode slovin dengan presentasi kelonggaran sebesar 5% sehingga menghasilkan sampel sebanyak 107 orang.

2.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai populasi ialah pegawai organik (pegawai tetap) dengan jabatan sebagai pelaksana yang terdapat di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat berjumlah 147 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Sugiyono (2017) mendefinisikan *Probability Sampling* sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota

sampel. Dan teknik *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung ukuran sampel. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} \quad (1)$$

Dimana :

n=ukuran sampel

N=ukuran populasi

d=Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir yaitu 5%

Populasi pada PT. BPD Kaltim Kaltara kantor pusat yang di teliti berjumlah 147 orang, sehingga jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan metode slovin dengan presentasi kelonggaran sebesar 5% adalah sebanyak 107 orang.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut [Ulber Silalahi \(2010\)](#) pengumpulan data adalah satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Salah satu metode dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya, [Sugiyono \(2012\)](#). Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup yaitu menyediakan jawaban setiap pertanyaan yang ada sehingga responden tinggal memilih saja sesuai dengan persepsinya. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesiner via *Google Form* dengan alamat situs sebagai berikut :<http://s.id/KMdanKinerja>. Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya.

Validitas berarti kebenaran alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau objek yang ingin diukur. Reabilitas artinya memiliki sifat yang dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain akan tetapi memberikan hasil yang sama. Jadi reabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur dalam hal dan objek yang sama. Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variable penelitian yang di lakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2 : Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Manajemen Pengetahuan (X)	Manajemen pengetahuan adalah inisiatif korporasi, bukan inisiatif unit atau sekumpulan orang tertentu didalam suatu perusahaan. Sebagian inisiatif korporasi, maka penerapan manajemen harus melibatkan komponen-komponen strategi dari organisasi.	1. Manusia a. Kemauan b. Kemampuan 2. Leadership a. Sumberdaya Intelektual b. Kepemimpinan Intergratif 3. Teknologi a. Distribusi Knowledge b. Memanfaatkan Knowledge 4. Organisasi a. Operasional b. aset-aset pengetahuan 5. Learning a. ide-ide & inovasi b. Kolaborasi Tobing (2011)	Skala likert
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh	1. Pemahaman Tupoksi	Akan Skala Likert

organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.

- a. Tugas Pokok
 - b. Fungsi Masing-masing *jobdesk*
 - 2. Inovasi**
 - a. Inovasi Positif
 - b. *Knowledge Sharing* (Menyampaikan gagasan dan mendiskusikan)
 - 3. Kecepatan Kerja**
 - a. Mengikuti metode kerja
 - 4. Keakuratan Kerja**
 - a. Disiplin Kerja
 - b. Ketelitian
 - 5. Kerjasama**
 - a. Menerima Pendapat
 - b. Menghargai Perbedaan pendapat
- Fadel (2009)

Sumber : Variabel dan indikator untuk kuisoner, yang diolah (2020)

2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Pemilihan analisis kuantitatif didasarkan pada fakta bahwa penelitian ini berbentuk data yang dapat diukur. Sehingga dirasa lebih tepat untuk memperoleh uji analisis yang lebih akurat. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yang akan memberikan responden kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Alat analisis data yang digunakan adalah *SPSS V.22*. Penelitian ini menggunakan beberapa analisa, yaitu Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas), dan Uji Hipotesa (Analisa Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji R²).

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. BPD Kaltim Kaltara merupakan jasa perbankan yang merupakan salah satu badan usaha yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, Pemerintah Kabupaten/Kota se-Kalimantan Timur dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Kalimantan Utara dengan bentuk badan hukum Perseroan Terbatas.

3.2 Karakteristik Responden

Responden yang dipilih pada penelitian ini adalah pegawai organik (pegawai tetap) dengan jabatan sebagai pelaksana. Pertimbangan yang digunakan adalah bahwa pegawai organik dalam kesehariannya berhubungan langsung dan merasakan dampak langsung dari judul yang ingin diteliti. Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuisisioner secara online dengan google form dengan link yaitu S.id/KMdanKinerja. Jumlah responden yang mengisi kuisisioner adalah sebanyak 125 responden. Dengan total responden yang dijadikan sampel adalah sebanyak 107 orang. Dengan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden serta jenis kelamin perempuan sebanyak 58 responden. Adapun kriteria kedua adalah berdasarkan usia responden, diambil dari rentang usia 21-30th sebanyak 64, diikuti usia 31-40th sebanyak 42 responden dan rentang usia terakhir yaitu 41-50th sebanyak 1 responden.

3.3 Hasil Data Penelitian

Tabel 3: Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai *Knowledge Management* di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
KMm (1)	8	78	17	4	0	3.84
KMm (2)	11	62	31	3	0	3.76
KMld (1)	19	66	19	3	0	3.94
KMld (2)	19	65	18	5	0	3.92
KMtch (1)	10	59	29	9	0	3.65
KMtch (2)	7	78	19	3	0	3.83
KMorg (1)	11	68	20	8	0	3.77
KMorg (2)	15	63	22	6	1	3.79
KMlm (1)	1	37	55	13	1	3.22

KMI (2)	3	51	41	12	0	3.42
Total Rata-Rata						37.15
Rata-Rata						3.71

Sumber : data primer responden knowledge management yang telah di olah (2020)

Pada Tabel 2, dapat dilihat tanggapan responden mengenai Knowledge Management di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat adalah Baik. Pengukuran hasil didapat dari skor rata-rata yaitu 3.71. Nilai tersebut berada pada interval skala rentang 3.40 - 4.19, yang artinya bahwa knowledge management di lingkungan perusahaan sudah diimplementasikan dengan baik dan dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan.

Tabel 4 : Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Kinerja Karyawandi PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
KPat (1)	16	77	7	7	0	3.95
KPat (2)	25	76	4	2	0	4.16
KInv (1)	13	58	35	0	1	3.77
KInv (2)	7	69	29	2	0	3.76
KKck	10	84	13	0	0	3.97
KKek (1)	18	59	25	4	1	3.83
KKek (2)	7	62	35	3	0	3.68
KKer (1)	26	77	3	0	0	4.22
KKer (2)	23	78	5	0	1	4.14
Total Rata-Rata						35.48
Rata-Rata						3.94

Sumber : data primer responden kinerja karyawan yang telah di olah (2020)

Pada Tabel 3, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat adalah Baik. Pengukuran hasil didapat dari skor rata-rata yaitu 3.94. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3.40 - 4.19. Hal ini sejalan dengan fakta bahwa Knowledge Management di lingkungan perusahaan dapat di manfaatkan dengan baik sehingga dapat digunakan untuk peningkatan kinerja karyawan.

3.4 Analisa Data

1) Uji Validitas

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Knowledge Management

No Item	Korelasi (rHitung)	rTabel	Keterangan
Item 1	.540	.195	Valid
Item 2	.442	.195	Valid
Item 3	.623	.195	Valid
Item 4	.598	.195	Valid
Item 5	.772	.195	Valid
Item 6	.620	.195	Valid
Item 7	.734	.195	Valid
Item 8	.693	.195	Valid
Item 9	.694	.195	Valid
Item 10	.842	.195	Valid

Sumber : data primer yang telah di olah (2020)

Uji Validitas dapat diterima apabila nilai dari rHitung lebih besar dari rTabel. Dapat dilihat keseluruhan pernyataan pada variable Knowledge Management nilai rTabel adalah 0.195 dan keseluruhan pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari rTabel. Sehingga seluruh pernyataan pada variable Knowledge Management dinyatakan valid.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi (rHitung)	rTabel	Keterangan
Item 1	.632	.195	Valid
Item 2	.676	.195	Valid
Item 3	.430	.195	Valid
Item 4	.539	.195	Valid
Item 5	.572	.195	Valid
Item 6	.630	.195	Valid

Item 7	.715	.195	Valid
Item 8	.614	.195	Valid
Item 9	.349	.195	Valid

Sumber : data primer yang telah di olah (2020)

Uji Validitas dapat diterima apabila nilai dari rHitung lebih besar dari rTabel. Dapat dilihat keseluruhan pernyataan pada variable *Knowledge Management* nilai rTabel adalah 0.195 dan keseluruhan pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari rTabel. Sehingga seluruh pernyataan pada variable *Knowledge Management* dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

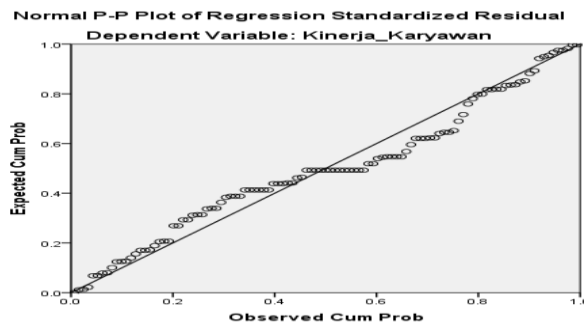
Tabel 6 : Uji Reliabilitas Variabel *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	.851	Realibel
Kinerja Karyawan	.735	Realibel

Sumber: data primer yang telah di olah (2020)

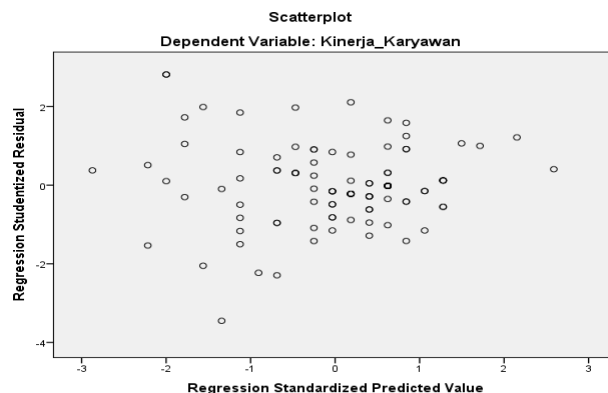
Dalam uji reliabilitas, sebuah instrument dikatakan realibel apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dilihat dari kedua variable yang diuji menunjukkan nilai melebihi 0.6 dan mendekati angka 1. maka dapat di artikan kedua variabel sebagai variable yang reliabel.

3) Uji Normalitas



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Uji normalitas dengan P-Plot, dapat dibuktikan dengan sebaran titik di sekitar garis diagonal. Instrumen yang di uji dikatakan memiliki pesebaran normal apabila sebaran titik tidak jauh dari garis diagonal. Sehingga apabila di lihat dari gambar uji normalitas dapat ditarik kesimpulan bahwa instrument yang di uji telah terdistribusi dengan normal.



Gambar 2: Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

4) Uji Heteroedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dengan *Scatterplot*, instrument dinyatakan mengalami heterokedastisitas apabila sebaran titik berkumpul dan membentuk pola tertentu. Hal ini diakibatkan oleh terdapat perbedaan varian residual sehingga disebut ter-heterokedastisitas. Sedangkan pada gambar diatas, penyebaran data atau titik tidak memiliki pola tertentu atau berkumpul di satu tempat saja. Sehingga dapat diartikan bahwa data yang diuji mengalami homokedastisitas atau tidak ter-heterokedastisitas.

Tabel 7: Analisa Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
1 (Constant)	28.203		11.764	.000
Knowledge_Management	.196	.287	3.064	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

5) Analisa Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS V.22 diketahui nilai constant (a) adalah 28.203. sedangkan nilai trust (b) adalah .196. sehingga dapat dibuat persamaan regresi $Y = 28.203 + 0.196X$ Yang diartikan $Y =$ Variabel *Knowledge Management* pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variable bebas. Nilai konstanta dengan besaran 28.203, menjelaskan keterkaitan nilai konsisten variabel partisipan adalah sebesar 28.203. Koefisien regresi X sebesar .196 merupakan koefisien arah variabel *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Knowledge Management*, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar .196. dapat dilihat pula bahwa nilai koefisien regresi (b) tersebut bernilai positif. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel X terhadap variable Y adalah positif. Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 3.064. Nilai t tabel dengan $df = 107 - 2 = 105$ dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1.659. Serta nilai signifikan yaitu 0.03 lebih kecil dari 0.05. maka diperoleh hasil $3.064 > 1.659$ ($\alpha = 0.05$) yang dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H1 diterima atau *Knowledge Management* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

6) Uji Determinan

Tabel 8 : Hasil uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.073	3.019

a. Predictors: (Constant), Knowledge_Management

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil Uji determinan memperlihatkan besaran nilai korelasi atau hubungan (R) yang dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y yaitu sebesar 0.287. sedangkan nilai R Square adalah .082. yang mengandung arti besaran pengaruh variable X terhadap variable Y. sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Knowledge Management* memiliki pengaruh sebesar 8.2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang belum di teliti diluar penelitian ini.

3.5 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 7 yaitu hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat nilai signifikan adalah 0,03 maka lebih kecil dari 0,05 serta koefisien regresi (b) bernilai positif dengan nilai 0.195 Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H1 diterima *Knowledge Management* (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa *Knowledge Management* di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, sehingga dapat dimanfaatkan oleh karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya baik secara individu maupun berkelompok. Adapun dalam implementasinya, PT. BPD Kaltim Kaltara menggunakan sebuah sistem informasi bernama SIMPADU (Sistem Informasi Terpadu), sebagai *output* untuk membagikan *knowledge management* perusahaan. Sistem informasi ini berisi semua informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan karyawannya di dalam perusahaan. SIMPADU memuat semua informasi maupun aturan-aturan perbankan yang dibutuhkan dalam peningkatan pengetahuan karyawan, yang dapat diakses secara harian, bulanan, tahunan maupun periodik. Beberapa hal yang di muat antara lain Surat Keputusan, LBBU (Laporan Berkala Bank Umum), Berita Acara, Informasi kepegawaian, Keputusan Gubernur, Laporan Keuangan, Standar Operasional Prosedur (SOP), Nota Dinas, Hasil Notulen Rapat, Peraturan BI, Peraturan daerah terbaru, Peraturan LPS (Lembaga Penjamin Simpanan), Peraturan pemerintah, PKS (Perjanjian Kerjasama), Proposal, Undang-Undang dan hal-hal lain yang menyangkut informasi perbankan. Adapun hubungan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara adalah bahwa karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya aturan dan pedoman yang jelas. Setiap *jobdesk* harus dikerjakan berdasarkan pengetahuan dan juga taat aturan, karena dalam dunia perbankan setiap unit memiliki keterkaitan. Guna meminimalisir resiko-resiko yang akan merusak citra bank yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tidak tepat aturan. PT. BPD Kaltim Kaltara harus memiliki struktur serta aturan yang jelas dan kuat yang dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang sudah diteliti maka *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda. Adapun hubungan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara adalah bahwa karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya aturan dan pedoman

yang jelas. Setiap *jobdesk* harus dikerjakan berdasarkan pengetahuan dan juga taat aturan, karena dalam dunia perbankan setiap unit memiliki keterkaitan. Guna meminimalisir resiko-resiko yang akan merusak citra bank yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tidak tepat aturan.

REFERENSI

- Jelena Rasula, *et al.* 2012 “The Impact Of Knowledge Management On Organisational Performance” *Economic And Business Review*, Vol. 14, No. 2, 2012.
- Kimiz, Dalkir. 2011. *Knowledge management in theory and practice*. 2nd Edition. TMP. Cambridge.
- Lekhanath Khanal & Santosh Raj Paudyal. 2017. “Effect of Knowledge Management Practices on the Performance of Nepalese Financial Institutions.” *JOURNAL OF ADVANCED ACADEMIC RESEARCH (JAAR)*, ISSN: 2362-1303, Vol. 4. No. 1 2012
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathew, Viju, et al. 2011. *KM Strategies (Part 1): Key. To Change And Development In Business*. Mei, C. H. 2009.
- Mohammad Q. Ahmad Al-Qarioti. 2015. “The Impact Of Knowledge Management On Organizational Performance: An Empirical Study Of Kuwait University” *Eurasian Journal Of Business And Management*, 3(4), 2015, 36-54
- Pension, Katsuro, *et al.* 2013. “Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Case Study of Grain Marketing Board (GMB)” *Greener Journal of Business and Management Studies* ISSN: 2276-7827 Vol. 3 (6), pp. 270:278.
- Roziqin, Muhamad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Shakeel Ahmed, *et al.* 2015. “Impact of Knowledge Management Practices on Organizational Performance: an Empirical study of Banking Sector in Pakistan.” *FWU Journal of Social Sciences*, Winter 2015, Vol.9, No.2, 147-167
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung ; Refika Aditama
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Zaied, Abdel Nasser H. 2012. *The Role of Knowledge Management in Enchancing Organizational Permormance*. Egypt : Modern Education and Computer Science Press.
- Zuhal. 2010. *Knowledge & Innovation: Platform Kekuatan Daya Saing*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.