

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda

Muhamat Rudi Sucipto^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

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

*Kontak Email: msuciptoup@gmail.com

Diterima: 17/09/20

Revisi: 28/09/20

Diterbitkan: 28/04/21

Abstrak

Tujuan Studi: Didalam penelitian ini sebagai bahan untuk mengetahui cara uji pengaruh Variable Manajemen Pengetahuan kepada kinerja Karyawan. Analisa ini digunakan Variable Independen (X) yakni Manajemen Pengetahuan serta Variable Dependen (Y) yakni Kinerja Karyawan. Media penelitian data yang diambil yakni Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda. Cara pengambilan data yakni dengan menggunakan sistem angket dengan kata lain kuesioner yang akan disebarakan. Populasi yang ada pada objek adalah 100 responden.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan seluruh Sampel yakni didasari Sampel Jenuh dengan kata lain *Satu rasion Technic Sample*, hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 22.

Hasil: Pencapaian Analisa (Regresi Linier Sederhana) didasarkan penilaian dengan melihat angka Signifikannya, terlihat angka Signifikannya yakni 0.00 jadi kurang daripada 0.05. Sehingga bisa diinterpretasikan yakni H_0 menerima ataupun adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penjelasan tersebut membuktikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang diadakan perusahaan sangat efektif dalam menaikkan Kinerja Karyawan dan menaikkan pencapaian Kinerja Karyawan.

Manfaat: Adapun manfaat penelitian ini ada 2, yakni manfaat secara teoritis serta manfaat secara praktis yang didapatkan, penjelasannya adalah : Manfaat Secara Teoritis (Hasil dari media yang diteliti akan menjadi landasan dalam pengetahuan secara sosial dan umum sebagai pembelajaran dengan berkesinambungan dan menjadikan penilaian tambahan Khasanah ilmu pengetahuan secara ilmiah dibidang pembelajaran). Manfaat Secara Praktis (Untuk Karyawan, dari yang diteliti ini diharap mampu menaikkan tingkat kinerja dan skill karyawan dalam bekerja yang akan akan meningkatkan keberhasilan Perusahaan). Untuk Manajer, dari yang diteliti ini diharap mampu mempengaruhi manajer untuk memberi pelatihan manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berimbas dari keberhasilan perusahaan.

Abstract

Purpose of Study: In this study as a material to determine how to test the influence of Variable Knowledge Management on employee performance. This analysis. The Independent Variable (X) is Knowledge Management and the Dependent Variable (Y) is Employee Performance. Media research data taken, namely employees at PT. Graha Mulia Auto Samarinda. The way of collecting data is by using a questionnaire system in other words the questionnaire that will be distributed. The population on the object is 100 respondents.

Methodology: Data collection is by survey method, and with the help of a questionnaire that is distributed via google form, in analyzing the data, this study uses the entire sample which is based on saturated samples in other words one ratio Technic Sample, the output results from the SPSS application version 22.

Results: Achievement Analysis (Simple Linear Regression) is based on an assessment by looking at the Significant number, it can be seen that the Significant number is 0.00, which is less than 0.05. So that it can be interpreted that H_0 accepts or the influence of Knowledge Management (X) on Employee Performance (Y). This explanation proves that the company's Knowledge Management is very effective in increasing employee performance and increasing employee performance achievement.

Applications: There are 2 benefits of this research, namely the theoretical benefits and practical benefits obtained, the explanation is: Theoretical Benefits (The results of the media under study will become the basis for social and general knowledge as continuous learning and make an additional assessment of scientific knowledge in the field of learning). Practical Benefits (For employees, from this research, it is hoped that they will be able to increase the level of performance and skills of employees at work which will increase the success of the Company). For managers, from this research is expected to be able to influence managers to provide knowledge management training will improve employee performance so that it affects the success of the company.

Kata Kunci: Manajemen, pengetahuan, kinerja, dan keahlian

1. PENDAHULUAN

Salah satu organisasi adalah sebuah perusahaan yang didalamnya dijalankan banyak orang atau anggota untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah direncanakan. Peraih tujuan diharapkan setiap orang atau karyawan didalam perusahaan

mengatuhi dengan secara tepat tugas dan fungsinya masing-masing. Serta sebagai bahan meningkatkan sumberdaya manusia yang memiliki daya saing, diwajibkan pengolahan pemahaman pengetahuan terhadap setiap karyawan diperusahaan.

Pengetahuan adalah asset tidak berwujud yang hampir tidak mungkin untuk ditiru dan dipandang sebagai instrument kompetitif yang harus dikelola secara efektif oleh setiap organisasi. Walaupun banyak yang membahas perlunya pengetahuan didalam setiap proses manajemen, akan tetapi lebih sedikit yang memperhatikan beberapa bagian proses pembuatan serta pengolaan pengetahuan, Diartikan oleh [Keng-Boon Ooi \(2014\)](#) Manajemen pengetahuan dibagi menjadi 2, yakni pengetahuan tacit dengan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan tacit disebut juga pengetahuan yang berada didalam otak atau fikiran seseorang sesuai pengalaman atau pemahaman diri tersebut.

Sedangkan, pengetahuan eksplisit disebut juga pengetahuan yang dikumpulkan dan diterjemahkan didalam suatu bentuk dokumentasi atau rangkuman sehingga dapat lebih mudah dipahami orang lain. Kinerja karyawan disebut juga hasil kerja dengan cara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan didalam melaksanakannya. Fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja pada nya dalam Bahasa inggris performance, kinerja adalah keluaran dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, Diartikan oleh [Wirawan didalam Abdullah \(2014:3\)](#).

PT. GrahaMulia Auto yakni perusahaan yang berbasis didalam bidang penjualan kendaraan roda empat, sperpart, dan jasa servis. Beralamatkan Jl. P. Antasari No.22, Kota Samarinda, Kalimantan Timur yang diresmikan tahun 1996. PT. Graha Mulia Auto memiliki karyawan berjumlah 100 orang yang didalamnya ada 80 orang pria dan 20 orang wanita, Yang dibagi menjadi dua yakni bagian perbaikan atau yang akrab disebut servis dan bagian penjualan.

Ini tidak meliputi karyawan sebagai petugas sels atau karyawan bagian penjualan kendaraan roda empat tersebut yang bisanya sering berpindah cabang lain yang dinaungi oleh perusahaan PT. Graha Mulia Auto. Bagian karyawan perbaikan kendaraan berjumlah 60 orang yang terdiri dari 55 pria dan 5 orang wanita, sedangkan bagian purna jual atau karyawan penjualan berjumlah 40 orang yang terdiri dari 25 pria dan 15 wanita. Total karyawan 100 ini saling membantu antar karyawan demi menjaga kinerja masing-masing tugasnya. Tugas yang diberikan perusaan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

PT. Graha Mulia Auto selalu berusaha serta bertekad menjadikan pengembangan salah satu pasar otomotif dengancara menambahkan kantor-kantor cabang serta meningkatkan kualitas pelayanan meliputi peningkatan kualitas sumberdaya manusia serta peningkatan pengetahuan sistem administrasi dan juga control didalam peningkatan pengetahuan pelayanan purna jual serta jasa perbaikan atau disebut juga dengan bahasa yang akrab kita dengar yakni service,dan diharapkan menjadi perusahaan otomotif yang dipilih masyarakat dalam memenuhi persediaan serta service kendaraan roda empat dengan beberapa sentuhan pelayanan prima dilengkapi dengan adanya fasilitas yang nyaman.

Di PT. Graha Mulia Auto bagi karyawan diberkian manajemen pengetahuan melalui dasar pendidikan yang diadakan khusus oleh perusahakan yang bergerak di merek kendaraan TOYOTA ini, pendidikanpun memiliki tatap-tahap tertentu yang disesuaikan oleh kebutuhan karyawan melalui level awal sampai level yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menunjang keahlian kinerja karyawan dalam masing-masing bidangnya. Manajemen pengetahuan ini pun diterima sangat baik dan antusias bagi setiap karyawan, harapan karyawan dan perusahaan dengan bertambahnya pengetahuan yang diterima dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan.

Kinerja yang maksimal karyawan sangat diharapkan bagi perusahaan, tentunya untuk mencapainya hal ini perlu kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Pencapaian target sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan dan berdampak kepada kesejahteraan karyawan yang ada didalamnya. Adanya pengetahuan manajemen sangat penting untuk menunjang keahlian dan wawasan yang lebih mumpuni untuk mencapai kinerja karyawan ditahap professional atau ahli dibidangnya.

Dari dasar latarbelakang yang dikemukakan tersebut maka saya memilih satu judul yakni “ PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA”.

1.1 Rumusan Masalah

Didasarkan latar belakang yang dijelaskan tersebut sehingga rumusan persoalan yang ada yakni sebagai berikutni, adakah Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto ?

1.2 Tujuan Penulisan

Harapan pada yang diteliti ini yakni tau Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan didalam PT. Graha Mulia Auto.

1.3 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian ini ada 2, yakni manfaat secara teoritis serta manfaat secara praktis yang didapatkan, penjelasannya adalah :

1). Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari media yang diteliti akan menjadi landasan dalam pengetahuan secara sosial dan umum sebagai pembelajaran dengan berkesinambungan dan menjadikan penilaian tambahan Khasanah ilmu pengetahuan secara ilmiah dibidang pembelajaran.

2). Manfaat Secara Praktis

- a. Untuk Karyawan, dari yang diteliti ini diharap.mampu menaikan tingkat kinerja dan skill kayawan dalam bekerja yang akan akan meningkatkan keberhasilan Perusahaan.
- b. Untuk Manajer, dari yang diteliti ini diharap mampu mempengaruhi manajer untuk memberi pelatihan manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berimbas dari keberhasilan perusahaan.

2. METODOLOGI**2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. GrahaMulia Auto yakni perusahaan yang berbasis didalam bidang penjualan kendaraan roda empat, sperpart, dan jasa servis. Beralamatkan Jl. P. Antasari No.22, Kota Samarinda, Kalimantan Timur yang diresmikan tahun 1996. PT. Graha Mulia Auto memiliki karyawan berjumlah 100 orang yang didalamnya ada 80 orang pria dan 20 orang wanita, Yang dibagi menjadi dua yakni bagian perbaikan atau yang akrab disebut servis dan bagian penjualan.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif diipilih dengan alasan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka, berupa data-data, melalui angket, documenter juga interview. Penelitian kuantitaif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan penalaran dekduktif-verikatif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya. Kemudian diolah untuk dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dukungan data empiris dilapangan.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel. PT. Graha Mulia Auto memiliki 100 orang karyawan, yakni ada 80 pria dan 20 wanita. Data karyawan sebagai obyek tidak lebih dari 100 orang maka pemakaian teknik *saturation sample* atau teknik sampel jenuh dikatakan sudah sesuai dan sudah cukup tepat. Diharapkan mendapat data yang akurat dalam perusahaan.

Pada penelitian Kami memilih untuk memakai Teknik Saturation Sample (Teknik Sampel Jenuh) yaitu Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini syaratnya populasi tidak banyak, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Kelebihannya yaitu tidak memerlukan waktu lama untuk pengumpulan data sampel dalam jumlah anggota yang kecil atau sedikit. Sedangkan kelemahannya yaitu tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang banyak atau besar, berikut data yang kami rekap dalam satu data tabel, yakni :

Tabel 1 : Uji Regresi Sederhana

Nama Variabel	Nilai Variabel
Konstanta	1.523
Koefisien Regresi (X)	0,722
T Hitung	9.364
Sig.	0.004
R	0.687 ^a
R Square	0.472

Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spss v22 (2020)

Dari tabel diatas menggambarkan **Persamaan Regresi** sebagai berikut :

$$Y = 1.523 + 0.722 X \qquad Y = a + bX \qquad (1)$$

Persamaan diatas dapat menggambarkan :

1. Konstanta 1.523, yang apabila variabel independen 0 atau dianggap tidak memiliki nilai maka nilai Manajemen Pengetahuan sebesar 1.523.
2. Nilai koefisien regresi (X) variable kinerja karyawan sebesar 0.722 dapat diartikan apabila Kinerja Karyawan berada di 1 tingkat maka nilai Manajemen Pengetahuan memiliki tingkat yang sama sebesar 0.722.

Berdasarkan tabel diatas nilai Thitung sebesar 9.364 dan nilai signifikasi sebesar 0.004. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan Ttable dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05 uji dua arah dan $dF = n - K = 100 - 2 = 98$ didapatkan nilai Ttable sebesar 1.985. Hipotesis diterima apabila:

1. Nilai Thitung > Ttable
2. Nilai -Thitung < -Ttable
3. Nilai Signifikan < 0.05

Dari data diatas nilai -Thitung < Ttable ($9.364 < 1.985$) dan nilai signifikansi $0.004 > 0.05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel diatas nilai R sebesar 0.687 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan tergolong tinggi. Nilai R Square sebesar 0.472 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47.2% dan sisanya sebesar 52.8% dijelaskan oleh variabel lain.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda adalah sebanyak 100 orang karyawan, melihat jumlah karyawan yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut untuk menghemat waktu dan tenaga, dan melihat bahwa perusahaan ini memiliki tingkat aktivitas kerja yang sangat banyak, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner Melalui Google Form dengan alamat Web :
“https://docs.google.com/forms/d/1QVuJTX3DzR10qbPOqL0PB_jyRW_W90R2RNVScVJKoUY/edit”

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, Diartikan oleh Sugiyono (2012).

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat yang akan diprediksi
X	=	Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
a	=	Bilangan Konstanta
b	=	Koefisien Regresi

Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Manajemen Pengetahuan Karyawan.

Untuk mengetahui nilai Manajemen Pengetahuan Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda, maka ditampilkan hasil kuesioner Pelatihan dari tanggapan 100 responden terhadap 19 macam pernyataan. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$P = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan

P	: Panjang Kelas Interval
Rentang	: Data terbesar – Data terkecil $5 - 1 = 4$
Banyak kelas	: 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

Tabel 1 : interval

Sangat Kurang	1,00 - 1,79
Kurang	1,80 - 2,59
Cukup	2,60 - 3,39
Baik	3,40 - 4,19
Sangat Baik	4,20 - 5,00

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir maka dapat disimpulkan hipotesa atau dugaan sementara sebagai berikut :

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

H1 : Adanya pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

2.7 Uji t

Pada Uji Statistik :

Jikalau angka (t hitung) tinggi dibandingkan (t table) jadi Ha bisa menerima yakni adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika angka (t hitung) rendah dibandingkan (t table) jadi Ho menerima yakni enggak adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t : Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.523	.515		2.960	.004
SQRT_X	.722	.077	.687	9.364	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Dari pencapaian (Uji t) tersebut jadi dapat dilihat angka t hitungnya yakni 9.364. Angka (t table) pada jumlah total responden = $100 - 2 = 98$ serta angka alpha yakni 0.05 jadi hasilnya adalah 1.985. serta angka Signifikannya yakni 0.00 kurang dari 0.05. pencapaian bisa diartikan (t hitung) tinggi dibandingkan (t table) jadi Ha menerima ataupun adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.8 Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

Tabel 4 Hasil Uji R²: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.467	.15980	1.699

a. Predictors: (Constant), SQRT_X

b. Dependent Variable: SQRT_Y

Dilihat dari tabel tersebut maka angka (R Square) yakni 0,472. Dapat diartikan juga Variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh sebanyak 47.2% serta sebagian lainnya berpengaruh dari Variabel lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4 yakni pencapaian Analisa (Regresi Linier Sederhana) didasarkan penilaian dengan melihat angka Signifikannya, terlihat angka Signifikannya yakni 0.00jadi kurang daripada 0.05. Sehingga bisa diinterpretasikan yakni Ha menerima ataupun adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penjelasan tersebut membuktikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang diadakan perusahaan sangat efektif dalam menaikkan Kinerja Karyawan dan menaikkan pencapaian Kinerja Karyawan.

2.9 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 100 orang maka dapat diketahui nilai rtabel sebesar 0,27. Dari nilai r tabel yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item pada kuesioner. Kuesioner dari masing-masing item dinyatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari r tabel yaitu 0,27.

Berdasarkan Tabel 5 dan 6 dibawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa ada item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena ada item rhitung > 0,27 maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 5 Uji Validitas Variabel (X) Manajemen Pengetahuan

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.519	0.27	Valid
Item 2	0.591	0.27	Valid
Item 3	0.487	0.27	Valid
Item 4	0.531	0.27	Valid
Item 5	0.444	0.27	Valid
Item 6	0.381	0.27	Valid
Item 7	0.545	0.27	Valid
Item 8	0.459	0.27	Valid
Item 9	0.580	0.27	Valid
Item 10	0.748	0.27	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spss v22 (2020)

Tabel 6 Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.477	0.27	Valid
Item 2	0.648	0.27	Valid
Item 3	0.598	0.27	Valid
Item 4	0.676	0.27	Valid

Item 5	0.579	0.27	Valid
Item 6	0.554	0.27	Valid
Item 7	0.528	0.27	Valid
Item 8	0.633	0.27	Valid
Item 9	0.512	0.27	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spss v22 (2020)

2.10 Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS V.22 dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > rtabel, yang mana r tabel yaitu 0,6. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0,716	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,751	Reliabel

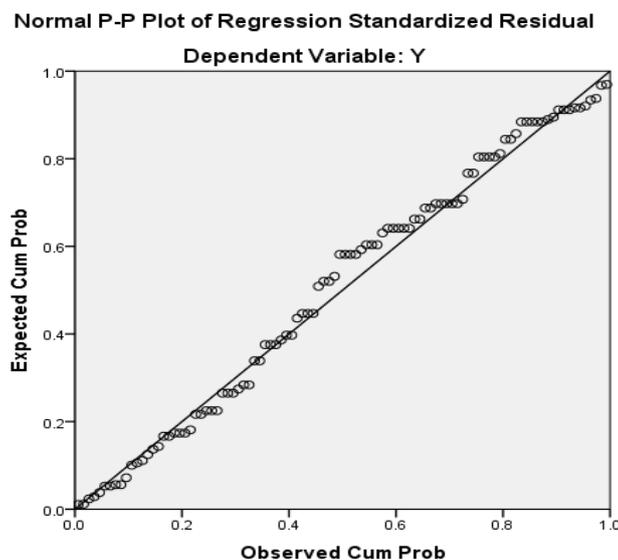
Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spss v22 (2020)

Berdasarkan Tabel 7 dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

2.11 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Berikut hasil dari Uji Normalitas yang tertera pada gambar :

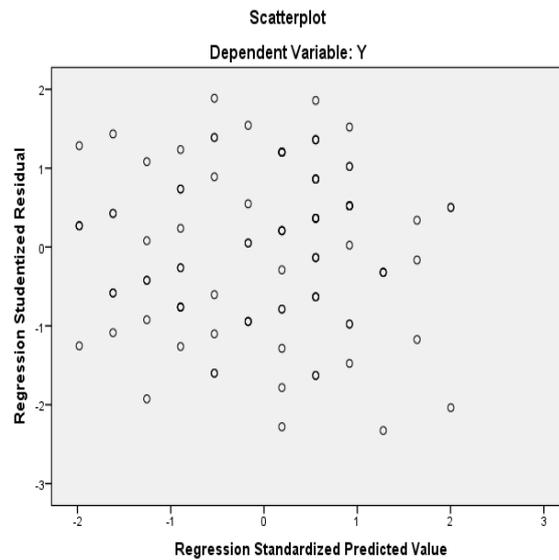


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan cara P-Plot

Berdasarkan uji Normalitas pada P-Plot memperlihatkan titik-titik pada gambar 1, masih dekat dengan garis Diagonal, dapat diartikan pada penelitian ini tersalurkan dengan wajar.

2. Heterokedastisitas

Berikut hasil dari Uji Heterokedastisitas :



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan cara *Scatterplot*

Hasil dari Uji Heterokedastisitas secara *Scatterplot* pada gambar 2. Terlihat titik-titik yang tersebar tidak menjadi Pola, bisa diartikan data saat pengujian enggak mengalami Heterokedastisitas.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT. GrahaMulia Auto yakni perusahaan yang berbasis didalam bidang penjualan kendaraan roda empat, sperpart, dan jasa servis. Beralamatkan Jl. P. Antasari No.22, Kota Samarinda, Kalimantan Timur yang diresmikan tahun 1996. PT. Graha Mulia Auto memiliki karyawan berjumlah 100 orang yang didalamnya ada 80 orang pria dan 20 orang wanita, Yang dibagi menjadi dua yakni bagian perbaikan atau yang akrab disebut servis dan bagian penjualan.

Ini tidak meliputi karyawan sebagai petugas sels atau karyawan bagian penjualan kendaraan roda empat tersebut yang bisanya sering berpindah cabang lain yang dinaungi oleh perusahaan PT. Graha Mulia Auto. Bagian karyawan perbaikan kendaraan berjumlah 60 orang yang terdiri dari 55 pria dan 5 orang wanita, sedangkan bagian purna jual atau karyawan penjualan berjumlah 40 orang yang terdiri dari 25 pria dan 15 wanita. Total karyawan 100 ini saling membantu antar karyawan demi menjaga kinerja masing-masing tugasnya. Tugas yang diberikan perusaan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

PT. Graha Mulia Auto selalu berusaha serta bertekad menjadikan pengembangan salah satu pasar otomotif dengancara menambahkan kantor-kantor cabang serta meningkatkan kualitas pelayanan meliputi peningkatan kualitas sumberdaya manusia serta peningkatan pengetahuan sistem administrasi dan juga control didalam peningkatan pengetahuan pelayanan purna jual serta jasa perbaikan atau disebut juga dengan bahasa yang akrab kita dengar yakni service,dan diharapkan menjadi perusahaan otomotif yang dipilih masyarakat dalam memenuhi persediaan serta service kendaraan roda empat dengan beberapa sentuhan pelayanan prima dilengkapi dengan adanya fasilitas yang nyaman.

3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil yang didapat dari profil yag terdapat pada kuesioner maka kita bisa dapat ketahui mengenai karakteristik responden pada penelitian ini. Karakteristik tersebut di antaranya adalah :

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda dapat di tunjukan pada tabel dibawah ini :

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Jumlah
Laki-Laki	80	80%
Perempuan	20	20%
Total	100	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan pada Tabel 3.1, sampel terdiri dari 100 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden Laki-laki lebih besar dari pada responden perempuan. Hal ini dapat di lihat dari jumlah responden laki-laki sebesar 80 orang atau hitung persentasenya 80% sedangkan responden perempuan 20 orang atau hitung persentasenya 20%.

3.2 Responden Berdasarkan Usia

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Jumlah
19 – 30	79	79%
31 – 45	21	21%
Total	100	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan tabel 3.2, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Graha Mulia Auto Samarinda yang berumur pada range 19 – 30 tahun lebih banyak yakni berjumlah 79 orang atau 79% di dibandingkan dengan karyawan yang berumur pada range 31 – 45 tahun yakni berjumlah 21 orang atau 21%.

3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden yaitu sebanyak 100 orang karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda yang telah bersedia menjadi responden penelitian, maka dari hasil pengisian kuesioner tersebut didapatkan data responden yang mengisi untuk jabatan kerja memiliki jawaban untuk setiap responden penelitian sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan.

3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Dalam hal ini uji validitas dilakukan untuk mengoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 100 orang maka dapat diketahui nilai rtabel sebesar 0,27. Dari nilai rtabel yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item pada kuesioner. Kuesioner dari masing-masing item dinyatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari r tabel yaitu 0,27. Berdasarkan tabel 5 dan 6 dibawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa ada item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena ada item hitung $> 0,27$ maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Sedangkan Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS V.22 dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $>$ rtabel, yang mana rtabel yaitu 0,6. Berdasarkan tabel 7 dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat bahwa nilai signifikansi 0.00 kemudian lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat dijelaskan sebagai dampak diterima H_a atau manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan sangat efektif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, yang juga akan mendorong perkembangan perusahaan.

Adapun Departemen penting dalam PT. Graha Mulia Auto Samarinda adalah *Branch Operation Head*, *WHS Officer* dan *Admin Departement Head*. Seorang *Branch Operation Head* akan menilai kinerja dan jika memang bila diperlukan peningkatan keterampilan maka perlu diadakannya pelatihan tentang manajemen pengetahuan. Berikut manajemen pengetahuan yang diberikan oleh PT. Graha Mulia Auto Samarinda kepada karyawannya yakni Manajemen pergudangan (*Warehouse Management*), *Logistic*, *Warehouse and Distribution Training*, *Administration Purchasing Training*, *Customer Service Excellent*, dan *Training Security Management Program*.

4. KESIMPULAN

Dilandaskan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian, maka Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda, hal ini disebabkan dengan adanya Manajemen Pengetahuan yang baik didalam perusahaan maupun dikaryawan sehingga hasilnya akan berpengaruh pada kualitas yang dikeluarkan.

Sedangkan untuk hasil penilaian total rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda juga berada pada kategori rentang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah sangat baik, hal ini dapat disebabkan karena telah didukung dengan manajemen pengetahuan kerja yang tinggi yakni dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam meningkatkan motivasi kerja terutama pada kebutuhan fisik yaitu menghirup udara bersih dan segar dapat juga Ada saran – saran bisa dimintakan dikaitkan simpulan yakni, Adanya harapan pada Manajer PT. Graha Mulia Auto Samarinda bisa diperbanyak Manajemen Pengetahuan yang berlaku sebelum ini untuk Kinerja Karyawan bisa naik serta mempunyai keterampilan yang terbaik supaya menjaga percayanya perusahaan kepada pelayanan ke konsumen. Hal ini secara tidak langsung bisa menambah penghasilan serta tetap terjaga pada bersaingnya bisnis yang setara. Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya.

Diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik kepada peneliti agar penelitian ini mempunyai bobot dan bermanfaat bagi yang membacanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada:

1. Bapak Prof Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.S. selaku dekan fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi.
2. Bapak Ikhwan Susila, SE.,M.si.,Ph.D selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Ibu Sofia Eka Hadiyanti, S.E.,M.Si sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
4. Bapak Idham Cholid, S.E.,M.M sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
5. Terimakasih juga kepada saudara dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan, bantuan doa, moril, dan materil selama kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
6. Dan saya ucapkan terimakasih kepada semua teman seperjuangan kelompok saya, yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

REFERENSI

- Abdullah, M. Ma'ruf, Manajemen Bisnis Syariah. Yogyakarta : ASWAJA, 2013.
- Abdullah, M. Ma'ruf, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014.
- Choirina, F. D. (2014). *Analisis pengaruh praktek knowledge management dalam memediasi dukungan information technology terhadap kinerja karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Dalimunthe, Kamar Risky, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Panen PT. Perkebunan Nusantara III, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23161/4/Chapter%20II.pdf>, diakses tanggal 15 Maret 2016.
- Halim, Rahmawati, "Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Secretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banggai " *Jurnal Academica Fisip Untad*, Vol 6:1 Februari,2014.
- Joshi, H., Chawla, D., & Farooque, J. A. (2014). Segmenting knowledge management (KM) practitioners and its relationship to performance variation – Some empirical evidence. *Journal of Knowledge Management*, 18(3), 469–493.
- Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2013.
- Lee, M. R., & Lan Y.C. (2011). Toward a unified knowledge management model for SMEs. *Expert Systems with Applications*, 38(1), 729-735.
- Lin, H.F. (2014). Contextual factors affecting knowledge management diffusion in SMEs. *Industrial Management and Data Systems* 2014, 114, 1415–1437.
- Manullang M. Dan Marithot Manullang. Manajemen Personalialia, Yogyakarta: Gajah Mada Univrsity Press,2011.
- Ooi, K.B. (2014). TQM: A facilitator to enhance knowledge management? A structural analysis. *Expert Systems with Applications*, 41, 5167–5179.
- Robbins. P Stephen. 2011. Prilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Shofa. 2013. Pengaruh Knoeledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Division Hotel Patra Jasa Semarang.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

- Sundiman, D., Idrus, M.S., Troena, E.A., & Rahayu, M. (2013). The role of knowledge management on individual, the community and the organization. *International Organization of Scientific Research Journal of Business and Management*, 7(1), 47-54.
- Sundiman, D., & Idrus., M. S. (2015). Confucianism ethic, Guanxi, and acculturation role on the knowledge transfer process of Chinese descendant in Indonesia. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 6 (3), 261-278.
- Sundiman, D., & Putra., S.S. (2016). Knowledge management role on creating service excellence: Case study on building materials supermarket in the city of Sampit-Indonesia. *Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on The changing face of Knowledge Management Impacting Society*. ACM, 2016.
- Trihendradi, C. (2011). *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Voon-Hsien Lee, Lai-Ying Leong, Teck-Soon Hew, Keng-Boon Ooi, (2013), "Knowledge management: a key determinant in advancing technological innovation?", *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 848-872. <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-08-2013-0315>.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.