

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda

Hairuddin Teguh^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

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

*Kontak email: teguh.hairudin@yahoo.com

Diterima: 24/09/20

Revisi: 16/10/20

Diterbitkan: 28/04/21

Abstrak

Tujuan Studi: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk melihat dan mengetahui ada atau tidaknya dampak dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda, peneliti mengolah data penelitian berdasarkan hasil kuesioner dengan mengambil sampel sebanyak 63 orang karyawan perusahaan.

Metodologi: Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang peneliti bagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 22.

Hasil: Berdasarkan data yang diperoleh hasil nilai $Y = 13,348 + 0,631X$. Dengan hasil perhitungan tersebut, Konstanta 13,348 yang apabila variabel independen 0 atau dianggap tidak memiliki nilai maka nilai manajemen pengetahuan sebesar 13,348. variabel didapatkan nilai beta 0,631. Maka peneliti dapat menjelaskan interpretasikan yakni H_a dapat diterima atau memiliki pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang diadakan perusahaan sangat efektif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan yang juga akan memajukan perusahaan.

Manfaat: Sangat penting sekali bagi sebuah perusahaan memiliki manajemen pengetahuan agar perusahaan dapat berkembang pesat didalam menjalankan visi dan misinya, dimana dengan adanya manajemen pengetahuan yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan diminta bisa menjalankan komunikasi 2 arah sekaligus meningkatkan gagasan, inovasi, kompetensi, pemikiran, dan keahlian / skill.

Abstract

Purpose of Study: This research was conducted with the aim of seeing and knowing whether or not there was an impact of knowledge management on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Samarinda Branch, researchers processed the research data based on the results of the questionnaire by taking a sample of 63 company employees.

Methodology: Data collection techniques used by survey methods, and with the help of a questionnaire that researchers share through Google forms, in analyzing data, this study uses a simple linear analysis based on the outputs of the SPSS version 22 application.

Results: Based on the data obtained the results of the value of $Y = 13,348 + 0,631 X$. With the results of these calculations, Constant 13,348 which if the independent variable is 0 or is considered to have no value then the value of knowledge management is 13,348. Variable obtained beta value 0.631. Then the researcher can explain the interpretation H_a is acceptable or has the influence of Knowledge Management (X) on Employee Performance (Y). This research proves that the Knowledge Management held by the company is very effective in improving the Employee Performance which will also advance the company.

Applications: It is very important for a company to have knowledge management so that the company can develop rapidly in carrying out its vision and mission, where good knowledge management will have an impact on improving employee performance in carrying out the work or tasks assigned by the company. Employees are asked to be able to carry out 2-way communication while increasing ideas, innovation, competence, thinking, and expertise / skills.

Kata Kunci: Knowledge, Performance, Expertise.

1. PENDAHULUAN

Knowledge management adalah salah satu ilmu pengelolaan pengetahuan dimana pada prinsip dasarnya menyebarkan pengetahuan, skill / kemampuan antar rekan kerja. Pengalaman pekerja yang menjalankan job desk diperusahaan bisa merubah kegiatan boleh dikatakan data menjadi indikator sukses maupun gagalannya kegiatan. Pendapat Groff, et al menuliskan Dalkir (2011), manajemen pengetahuan merupakan alat, teknik, dan strategi untuk menguasai, analisis, mengatur, mengembangkan, dan berbagi keahlian bisnis.

Knowledge management sendiri memiliki 2 bagian, yakni pengalaman tacit dan pengalaman explicit. Pengalaman tacit merupakan pengalaman berada dan dimiliki pada diri seseorang sesuai pengalaman yang pernah didupatkannya, sementara pengalaman eksplisit yakni merupakan pengalaman berdasarkan standar operasional perusahaan terprogram serta terdokumentasi dengan baik sehingga memudahkan seseorang dalam mempelajarinya, Pengalaman ini biasanya ada

didalam perusahaan untuk memudahkan pekerjaan. Pengetahuan karyawan sangat memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan saat melakukan atau melaksanakan job desk dari perusahaan. Pengetahuan karyawan yang telah dimiliki dalam dirinya harus bisa didukung oleh manajemen melalui pendekatan-pendekatan personal dan diaplikasikan kepada system yang ada diperusahaan, agar kinerja karyawan tidak bergantung pada system yang ada diperusahaan.

Kinerja sendiri memiliki arti merupakan indikator karyawan yang dilihat oleh perusahaan sebagai jawaban akan berhasil atau tidaknya karyawan dalam hal melakukan job desk dari perusahaan, hal ini tentunya juga harus sesuai standar operasional perusahaan. Pencapaian sebuah kinerja tidak bisa dikatakan semuanya berjalan dengan baik dan sempurna ada juga didalam prakteknya masih memiliki kekurangan. Sebuah pengaruh positif apabila kinerja karyawan menunjukkan kemajuan diperusahaan dalam menjalankan tujuan yang sudah dirumuskan. Karyawan diminta mengerti, memahami, menjalankan setiap job desk sesuai standar operasional diperusahaan. Perusahaan akan selalu dihadapkan pada permasalahan kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya, dimana setiap pemimpin diminta untuk berpikir keras melihat keahlian apa saja pada diri setiap tenaga kerja, sehingga tinggal menyesuaikan pada posisi yang ada dibidangnya. Perusahaan harus dapat mengambil kebijakan dan metode peningkatan kinerja guna menjaga visi dan misi perusahaan. Peneliti tertarik dengan tantangan permasalahan yang ada, sehingga atas dasar ide dari dosen pembimbing dan persetujuan teman-teman kelompok maka diambil judul penelitian "Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Samarinda".

1.1. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengambil sebuah rumusan masalah tentang adakah pengaruhnya manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima ?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuannya yaitu peneliti berkeinginan melihat ada atau tidak dampak dari manajemen pengetahuan kepada kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam hal ini yang bisa diambil adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan memahami manajemen pengetahuan baik yang ada diperusahaan maupun didalam diri karyawan tersebut sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Melihat keadaan fenomena saat ini peneliti mendapat banyak pelajaran tentang pengembangan pengetahuan dalam diri karyawan yang dituntut untuk terus berlatih dan berinovasi dalam meningkatkan atau mengembangkan perusahaan. Dalam bentuk pengujian dilapangan perusahaan meminta karyawan bekerja sesuai apa yang sedang dilihatnya atau dalam kata lain peluang-peluang apa saja yang bisa dikerjakan demi menjaga keberhasilan perusahaan. Kebijakan sistem online lebih banyak dilakukan untuk merebut pasar dilapangan karena memiliki peluang yang cukup besar.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Adi Prima yang berlokasi Ir. Sutami Blok L1-L2 Komplek Pergudangan Sungai kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. PT. Indomarco Adi Prima sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi penjualan kebutuhan pokok yang berfokus pada produk-produk Indofood, dimana perusahaan ini mengedepankan kepuasan pelanggan dalam menikmati manfaat dari produk-produk yang dipasarkan.

2.2 Jenis Penelitian

Peneliti melakukan memilih metode kuantitatif yang sudah umum dilakukan oleh peneliti yang lainnya. Sumber yang didapat apabila kita menggunakan metode ini yaitu jelasnya sumber-sumber meliputi angka atau nilai, data-data, angket, dokumenter, interview. Pada dasarnya metode kuantitatif menghasilkan penelitian dimana memiliki dasar penggunaan penalaran deduktif dan verifikatif. Cara mendekati metode ini melalui kerangka hasil teori yang ada, gagasan peneliti terdahulu, memahami hasil penelitian berlandaskan melalui apa saja yang pernah dialami, setelah itu barulah diluaskan lagi agar bisa berubah menjadi solusi memecah masalah-masalah yang ada atau dihadapi peneliti agar dapat dipertanggungjawabkan baik penerimaan maupun penolakan-penolakanyang biasanya berwujud sumber empiris ketika melakukan penelitian yang dihadapi.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 63 orang karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima, 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 ditarik kesimpulannya. Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dilakukan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simple*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan. Pendapat [Turban, et al \(2010\)](#) manajemen pengetahuan (knowledge management) merupakan sebuah proses membantu identitas perusahaan, memilih,

mengatur, menyebarkan, dan mengirim informasi penting serta keahlian termasuk bagian dari ingatan organisasi yang terletak secara khas dalam organisasi di area tersusun.

Berdasarkan pendapat [Chen et al \(2010\)](#), mengemukakan tentang manajemen pengetahuan yakni proses aktivitas manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, namun tidak berurusan dengan sifat istimewa dari berbagai jenis pengetahuan, atau relative pentingnya pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi. Menjaga keseimbangan pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi. Menjaga keseimbangan pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi sangatlah penting.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dari Pendapat [Sugiyono, 2011](#) mengemukakan bahwa Metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner via Google Form dengan alamat situs sebagai berikut : https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfkgVGvaAU4VLYtxC1AZqbSYi4uAyLH31RkopDLTrV9Jt7szw/viewform?usp=sf_link. Pada masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan ada 5 pilihan pada tabel berikut.:

Tabel 1 : 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 |

2.5 Teknik Analisis Data

Suatu cara menganalisa penelitian ilmiah ditemukan 2 cara pelaksanaannya, yaitu cara kualitatif dan cara kuantitatif. Dimana langkah yang dilakukan peneliti ketika melakukannya memakai cara analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian, yakni teknik analisis data kuantitatif. Berdasarkan [Sugiyono 2012](#) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

2.6 Hipotesis

Tabel 2 : Uji Regresi Sederhana

| Nama | Nilai |
|-----------------------|--------|
| Konstanta | 13.348 |
| Koefisien Regresi (X) | 0.631 |
| T Hitung | 6.186 |
| Sig. | 0.001 |
| R | 0.621a |
| R Square | 0.385 |

Dari tabel menggambarkan persamaan regresi disajikan melalui:

$$Y = a + bX \quad (1)$$

$$Y = 13.348 + 0.631 X$$

Persamaan diatas dapat menggambarkan :

Konstanta 13.348, yang apabila variabel independen 0 atau dianggap tidak memiliki nilai maka nilai manajemenpengetahuan sebesar 13.348 dan Variabel manajemen pengetahuan di PT. Indomarco Adi Prima memiliki nilai hasil yang diperkirakan atau dipengaruhi melalui variabel bebas. Melihat hal ini yang menjadi peneliti melakukan penelitian ini kinerja karyawan pada PT. Indomarco Adi prima menjadi variabel terikat. Manajemen pengetahuan (X) dimana hasilnya dipengaruhi atau diperkirakan dengan variable kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel data Thitung adalah 6.168 yang memiliki hasil signifikansi sebesar 0.001. diperoleh jumlah ini kemudian dilihat untuk mengetahui perbedaan melalui Ttable menggunakan tingkat kesalahan 0.05 uji satu arah dan $df = n - K = 63 - 2 = 61$ didapatkan nilai Ttable sebesar 1.9996. Hipotesis diterima apabila:

$\text{Nilai Thitung} > \text{Ttable}$
 $\text{Nilai Thitung} < \text{Ttable}$
 $\text{Nilai Signifikan} < 0.05$

Dari data yang kita lihat nilai $-\text{Thitung} < \text{Ttable}$ $6.168 < 1.9996$ memiliki hasil signifikan $0.001 < 0,05$ Sehingga dapat diterjemahkan bahwa variabel Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

Apabila melihat sajian table maka nilai R adalah 0.621 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Manajemen pengetahuan tergolong tinggi. Hasil R Square berjumlah 0.385 yang berarti pengaruh variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 38.5% dan sisanya sebesar 61.5% dijelaskan oleh variabel lain.

2.7 Uji Instrumen

Table 3 : Uji Validitas Variabel X

| No Item | Korelasi (rhitung) | Rtable | Keterangan |
|---------|--------------------|--------|------------|
| Item 1 | 0.748 | 0.27 | Valid |
| Item 2 | 0.773 | 0.27 | Valid |
| Item 3 | 0.640 | 0.27 | Valid |
| Item 4 | 0.639 | 0.27 | Valid |
| Item 5 | 0.720 | 0.27 | Valid |
| Item 6 | 0.811 | 0.27 | Valid |
| Item 7 | 0.783 | 0.27 | Valid |
| Item 8 | 0.802 | 0.27 | Valid |
| Item 9 | 0.555 | 0.27 | Valid |
| Item 10 | 0.694 | 0.27 | Valid |

Table 4 : Uji Validitas Variable Y

| No Item | Korelasi (rhitung) | Rtable | Keterangan |
|---------|--------------------|--------|------------|
| Item 1 | 0.530 | 0.27 | Valid |
| Item 2 | 0.610 | 0.27 | Valid |
| Item 3 | 0.728 | 0.27 | Valid |
| Item 4 | 0.734 | 0.27 | Valid |
| Item 5 | 0.849 | 0.27 | Valid |
| Item 6 | 0.642 | 0.27 | Valid |
| Item 7 | 0.847 | 0.27 | Valid |
| Item 8 | 0.767 | 0.27 | Valid |
| Item 9 | 0.839 | 0.27 | Valid |

Berdasarkan tabel 4 dan 5 ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa ada item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas dan tidak validitas, karena ada item rhitung $> 0,27$ dan $< 0,27$ maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

2.8 Uji t

Table 5 : Hasil Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 13.348 | 3.991 | | 3.344 | .001 |
| X | .631 | .102 | .621 | 6.186 | .000 |

Melihat hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 6.186. Nilai t tabel dengan $df = 63-2=61$ dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1.999. Serta nilai signifikan yaitu 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hasil dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 diterima atau ada pengaruh Knowledge Management (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.9 Koefisien Korelasi

Dalam melihat knowledge management di PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda, sehingga dibuatkan hasil kuesioner dari tanggapan 63 responden terhadap 10 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 :

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

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 :

- 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

Tabel 6 :Interval Koefisien Variabel Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

| No | Interval | Keterangan |
|----|--------------|-----------------------|
| 1 | 0 – 0,25 | Korelasi sangat lemah |
| 2 | ≥ 0,25 – 0,5 | Korelasi cukup |
| 3 | ≥0,5 – 0,75 | Korelasi kuat |
| 4 | ≥0,75 – 1 | Korelasi sangat kuat |

2.10 Uji Reliabilitas

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

Tabel 7 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

| Variabel | Cronbach’s Alpha | Hasil Uji |
|----------------------|------------------|-----------|
| Pengetahuan (X) | 0.887 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.889 | Reliabel |

Penelitian terhadap hasil yang didapatkan pada Tabel 7, 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 setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian instrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

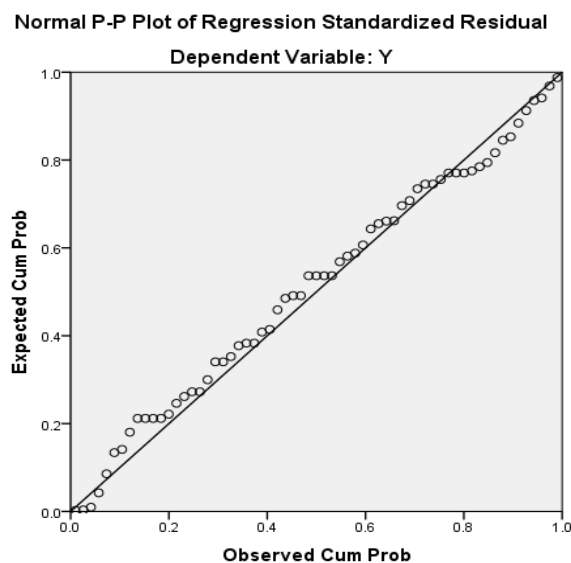
Tabel 8 :Skala Penilaian Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

| No | Skor | Kategori |
|----|-------------|---------------|
| 1 | 1 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 2 | 1-81 - 2,61 | Rendah |
| 3 | 2,62 - 3,42 | Sedang |
| 4 | 3,43 - 4,23 | Tinggi |
| 5 | 4,24 – 5 | Sangat Tinggi |

Melihat dari Tabel 8 maka untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian. Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel manajemen pengetahuandengan lima indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari lima indikator penelitian berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011), yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu, tanggung jawab, dan kemandirian dengan lima butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

2.11 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih lokasinya dekat dengan garis lurus diagonal, sehingga diartikan hasil dari sumber penelitian terdistribusi dengan normal.

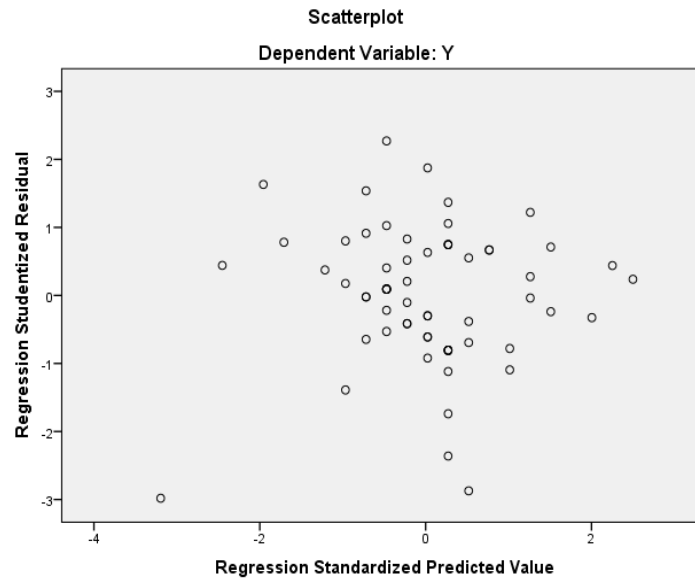


Gambar 1 : Uji Normalitas P-Plot

Pengambilan data bersumber dari SPSS 22 yang bisa dilihat pada gambar menunjukkan garis lurus diagonal diikuti titik - titik yang berada dekat, maka model regresi tersebut berdistribusi normal.

2.12 Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan uji heteroskedastisitas untuk dapat melihat seberapa besar keluarnya pendapat klasik heteroskedastisitas. Dalam bentuk yang digunakan adalah untuk melihat kesamaan varian dari residual untuk pengamatan model regresi. Hasil yang baik adalah apabila tidak terjadinya kesamaan regresi varian atau tidak heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas tersaji melalui gambar.



Gambar 2 : Uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot memakai program SPSS V.22 maka terlihat titik-titik yang tersebar tidak beraturan satu dengan yang lainnya, jadi peneliti mengartikan data hasil uji tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Indomarco Adi Prima adalah perusahaan yang tergabung dalam Salim Group yang merupakan unit distribusi dari Indofood yang bergerak dalam bidang distributor bahan pokok. PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda memiliki 1 kantor cabang yang berlokasi / beralamatkan di jalan Ir. Sutami Blok L1-L2 Komplek Pergudangan Sungai kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Memiliki pengetahuan manajemen dapat meningkatkan kinerja PT. Indomarco Adi Prima juga akan meningkatkan antusiasme karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tercipta atas dasar pengetahuan manajemen diri dan perusahaan, yang berdampak pada kepercayaan diri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Indomarco Adi Prima.

PT. Indomarco Adi Prima dalam hal menjalankan distribusi produk tidak pernah berhenti atau terpaku pada sistem manajemen pengetahuan yang ada dalam perusahaan saja akan tetapi setiap karyawan yang bekerja didalamnya selalu diberikan keleluasaan dalam hal penyaluran atau pengembangan pengetahuan yang ada didalam dirinya, sebab PT. Indomarco Adi Prima menginginkan setiap karyawannya mampu menghasilkan kinerja yang sangat baik dan maksimal. Perusahaan ini telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan.

Total karyawan sebanyak 63 orang yang terdiri dari 51 pria dan 12 wanita. Perusahaan ini melakukan distribusi penjualan barang dengan brand indofood, tentunya perusahaan sangat memerlukan karyawan yang memiliki pengetahuan baik dalam pekerjaannya yang diarahkan oleh pimpinan, dengan harapan bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan.

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel menunjukkan karakteristik responden menurut umur karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Samarinda:

Tabel 9 : Responden Berdasarkan Usia

| No | Umur | Responden | Prosentase |
|---------------|--------------|-----------------|-------------|
| 1 | 19- 26Tahun | 12 orang | 19% |
| 2 | 27- 37Tahun | 29 orang | 46% |
| 3 | 38 - 48Tahun | 10 orang | 16% |
| 4 | 49 - 53Tahun | 12 orang | 19% |
| Jumlah | | 63 orang | 100% |

Melihat hasil tabel, menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PT Indomarco Adi Prima cabang Samarinda yang berumur pada range 27 – 37 tahun lebih banyak dengan jumlah 27 orang (46%), dan usia 19 – 26 tahun jumlahnya sama

banyak dengan usia 49 – 53 tahun yakni masing-masing berjumlah 12 orang (19%), sedangkan usia 38 – 48 tahun jumlahnya 10 orang (16%)..

3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian melihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Cabang Indomarco Adi Prima Samarinda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | Prosentase |
|----|---------------|-----------------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 47 orang | 76,2% |
| 2 | Perempuan | 16 orang | 23,8% |
| | Jumlah | 63 orang | 100% |

Berdasarkan Tabel 10 di antara 63 responden, responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Hal ini terlihat dari jumlah responden wanita yang berjumlah 16 orang atau 23,8% sedangkan responden laki-laki sebanyak 47 orang atau 76,2%.

3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Peneliti mendapatkan hasil data dari jumlah responden yaitu sebanyak 63 orang karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang 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 akan dilakukan uji validitas untuk memberikan koreksi dan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner dengan masing-masing nomor variabel dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk jumlah responden sebanyak 63 orang dalam penelitian ini terlihat nilai r tabel sebesar 0,27. Berdasarkan nilai r tabel yang diketahui, maka dapat dijadikan kriteria untuk setiap item dalam kuesioner. Jika koefisien validitas lebih besar dari r tabel yaitu 0,27 maka kuesioner untuk setiap item dinyatakan valid. Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan, yaitu indikator kuantitas adalah indikator yang memiliki nilai rentang tertinggi di antara nilai rentang lainnya, sedangkan untuk nilai indikator lainnya terbilang setara dan semuanya berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikarenakan bahwa seluruh karyawan perusahaan telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju atau sesuai dengan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Sedangkan dari nilai Alpha Cronbach terlihat hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS V.22. Jika Cronbach's Alpha > r tabel, dimana r tabel 0,6, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil Analisis 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. Indomarco Adi Prima adalah Branch Operation Head, WHS Officer dan Admin Departemen Head. Seorang Branch Operation Head akan menilai kinerja dan jika memang bila diperlukan peningkatan keterampilan maka perlu diadakannya peningkatan Knowledge Management pada karyawan. Berikut Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) yang diberikan oleh PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda kepada karyawannya

4. KESIMPULAN

Penelitian hasil analisa yang sudah dilakukan penelitian, maka Knowledge Management atau Manajemen Pengetahuan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda, hal ini disebabkan tanpa adanya manajemen pengetahuan yang baik di dalam perusahaan maupun karyawan hasilnya akan berpengaruh pada kualitas yang dikeluarkan. Sedangkan untuk hasil penilaian total rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di 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 motivasi kerja tinggi yang 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

Berdasarkan pada penelitian dalam hal intern perusahaan Pimpinan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda diharapkan untuk memperbanyak ilmu manajemen pengetahuan baik yang sudah dimiliki perusahaan maupun karyawan dengan melakukan training dengan harapan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang lebih baik agar memajukan visi dan misi perusahaan terhadap konsumen sehingga perusahaan dapat meningkatkan profit dan tetap eksis di persaingan bisnis. Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya, dan diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik kepada peneliti agar hasil penelitian ini mempunyai bobot dan bermanfaat bagi yang membaca..

REFERENSI

- Dalkir, Kimiz. 2011. *Knowledge Management in Theory and Practice*, Burlington, MA, Elsevier Butterworth-Heinemann
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Stephanus (2011). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Performa Kinerja Organisasi*. Jakarta: Information Systems Department, School of Information Systems, Binus University.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan: Knowledge Management*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.
- 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.
- 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>.