

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda

Muhammad Hanafi^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

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

*Kontak Email : hanafi.mh1012@gmail.com

Diterima: 14/11/21

Revisi: 08/09/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan studi: Diharapkan dengan penelitian ini agar mengetahui apakah adanya pengaruh dari Manajemen Pengetahuan (Variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y). Objek Penelitian ini adalah sebuah perusahaan bernama PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda, terletak di Jalan P.M.Noor, Sempaja. Jumlah populasi atau sampel yang menjadi data penelitian ini berjumlah 96 orang, terdiri dari Wanita 13 dan Pria 83.

Metodologi: Pengambilan sampel ataupun data peneliti menggunakan kuesioner atau angket yang sebar-luaskan melalui *google form* sehingga memudahkan responden serta peneliti dalam mengumpulkan data yang diharapkan untuk penelitian dapat kembangkan lebih dalam serta menggunakan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan uji parsial (uji t) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil: Teknik analisis yang dilakukan oleh penelitian ini yaitu uji instrument melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji t dan Uji Determinan dengan tingkat signifikasinya adalah 5% atau 0,05. Sehingga bisa dikatakan bahwa adanya pengaruh variable X dengan variable Y terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tersebut.

Manfaat: Memberikan pengalaman bagi peneliti mengenai bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi untuk perusahaan agar melihat bagaimana Manajemen Pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktifitas lainnya sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik serta sebagai bahan masukan apabila peneliti selanjutnya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengetahuan Manajemen terhadap kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of study: It is hoped that this research will find out whether there is an influence of Knowledge Management (Variable X) on Employee Performance (Variable Y). The object of this research is a company called PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda, located on Jalan P.M.Noor, Sempaja. The number of population or samples that became the data of this study amounted to 96 people, consisting of 13 women and 83 men.

Methodology: Sampling or research data using questionnaires or questionnaires distributed through *google form* making it easier for respondents and researchers to collect data that is expected for research to be developed more deeply and using analysis that includes validity tests, reliability tests, simple linear regression, testing hypothesis and partial test (t test) with the help of SPSS version 23 application.

Results: The analysis technique carried out by this study is instrument testing through Validity Test and Reliability Test, Simple Linear Regression Test, t Test and Determinant Test with a significance level of 5% or 0.05. So it can be said that there is an effect of variable X with variable Y on the performance of employees in the company.

Applications: Provides experience for researchers on how the influence of Knowledge Management on employee performance at PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda. The results of this study are expected to provide a source of information for companies to see how Knowledge Management affects employee performance as a consideration in carrying out other activities so that companies can manage human resources properly and as input if further researchers are interested in conducting further research on Knowledge Management of employee performance

Kata kunci: Manajemen Pengetahuan, Keahlian dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi di zaman sekarang telah banyak bermunculan berbagai perusahaan di bidang industri kendaraan roda 4 yang tentunya memiliki kelebihan serta kekurangannya. Dari hal penjualannya pun semakin beragam dari face to face, melalui online (Website) dan undian dari pihak bank tertentu dalam promosi untuk memikat konsumen.

Sedangkan perusahaan adalah organisasi besar yang bergerak oleh kelompok maupun beberapa individu yang memiliki tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian ini tentunya menjadi tugas bagi setiap anggota di perusahaan tersebut dalam mengetahui tugas serta peran masing-masing dalam mengelola perusahaan.

Demi meningkatkan SDM yang memiliki kemampuan bersaing, maka membutuhkan pengelolaan pengetahuan yang baik oleh setiap individu di dalam perusahaan dengan baik dan tepat. Sehingga mampu menjadi penggerak dalam kemajuan perusahaan dan juga pengetahuan merupakan alat yang dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan tindakan yang tepat. Manajemen pengetahuan adalah multifungsi yang mampu mengidentifikasi, membentuk serta mengelola suatu pengetahuan organisasi yang berdampak keuntungan jangka panjang (Darroch, 2003 dalam Mosconi & Roy, 2013). Agar memperoleh Manajemen pengetahuan berdaya mumpuni, maka di perlukan untuk mengembangkan pengetahuan oleh masing-masing individu suatu organisasi, tidak hanya mengelola organisasi saja. (Chidambaranathan dan Swarooprani, 2015) mengatakan bahwa manajemen pengetahuan itu mampu mengeksplor pengetahuan dari berbagai individu. Hamid, (2014). Menyatakan bahwa kinerja suatu karyawan itu termasuk dalam faktor krusial agar memperoleh keberhasilan dan setiap tugas-tugas kerja harus diformulasikan dengan baik. Kinerja merupakan kegiatan yang di lakukan oleh seorang karyawan dengan kualitas serta kuantitas yang bertanggung jawab serta mampu melaksanakan tugas yang telah di berikan dengan baik dan bersifat individual.

PT. Serba Mulia Auto ini adalah dealer resmi Daihatsu yang fokus bergerak di penjualan khusus kendaraan roda 4, sparepart dan jasa service. Berlokasi di Jalan PM. Noor, Sempaja, Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam segi pelayanan, perusahaan ini pun mulai mengembangkan penjualan melalui via internet atau Web yang semakin memudahkan konsumen untuk memilih kendaraan yang menjadi favorit tanpa ke kantor berkeliling untuk menghemat waktu dan energi. Dengan pengetahuan manajemen yang baik di perusahaan tersebut, tentunya penjualan sesuai target dapat terwujud dan menjadikan potensi karyawan meningkat serta mampu bersaing dengan pihak luar terkait pemasaran kendaraan roda 4 di Kota Samarinda. Meningkatnya kemampuan tentunya mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai target demi keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

PT. Serba Mulia Auto Daihatsu memiliki karyawan dengan jumlah 96 orang terdiri dari bagian 13 wanita dan 83 pria yang diposisikan di bagian yang telah tertentu untuk menciptakan keseimbangan, ketepatan keterampilan dan kemampuan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai prosedur perusahaan agar mampu memenuhi permintaan pasar serta mampu mencapai keuntungan yang telah sepakati untuk keberlangsungan perusahaan serta kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya Manajemen Pengetahuan atau knowledge management sangat penting untuk menunjang keahlian dan wawasan yang lebih baik agar mampu mencapai kinerja karyawan yang profesional atau ahli dibidangnya. Maka dengan penjelasan tersebut yang dikemukakan di atas, maka dengannya peneliti berkeinginan mengambil tema “Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka bisa di ambil rumusan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda ?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan di dalam penelitian ini yaitu : Agar mengetahui bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari Penelitian ini memberikan pengalaman bagi peneliti mengenai bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda serta menjadi bahan pengetahuan baru untuk peneliti dalam Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Untuk Perusahaan, Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi untuk perusahaan agar bisa di pertimbangkan mengambil keputusan dalam Manajemen Pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan, di samping itu juga agar aktifitas dalam mendukung tujuan organisasi lebih baik. Untuk Akademik, menjadi informasi dalam penelitian selanjutnya apabila ada yang tertarik dalam meneliti hal serupa serta mempelajari lebih dalam dan menjadi motivasi dalam mengembankan ide pemikiran peneliti.

2. METODOLOGI

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi penelitian adalah di PT. Serba Mulia Auto Daihatsu berada di , Jl. Pm. Noor. No 08, Sempaja Samarinda, Kalimantan Timur (0541-221117), di depan SD Budi Bakti.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian Kuantitatif dipergunakan dalam penelitian ini karena informasi yang perlu di penelitian ini merupakan data, angka, melalui angket dan dokumentasi serta interview. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang umumnya menggunakan penalaran deduktif-verifikatif karena berasal dari gagasan para ahli, pemahaman peneliti serta suatu kerangka teori. Selanjutnya diolah untuk menjadi suatu permasalahan dengan solusi dari peneliti dalam memperoleh pembenaran ataupun penolakan terhadap dukungan data empiris di lapangan.

2.3 Teknik Dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di penelitian ini adalah skala interval, yaitu dari berbagai responden di jadikan refensi dengan di berikan ranking. Dengan cara skala interval lebih sering di sebut skala linkert (Biwono, 2006). Terdiri dari angka 1(satu) hingga 5(lima) kategori, seperti beerikut :

Tabel 1 : Skala Tingkat Kepuasan

Angka	Keterangan	
5	Sangat Setuju (SS)	Sangat Tinggi
4	Setuju (S)	Tinggi
3	Netral (N)	Sedang
2	Tidak Setuju (TS)	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Rendah

2.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian, yakni Teknik analisis data kuantitaif. (Sugiyono, 2012), menyatakan metode penelitian fiksafat ositivism di artikan sebagai teknik penelitian kuantitaif yaitu di pergunakan dalam penelitian memperoleh sampel ataupun populasi yang mana teknik ini juga di lakukan dengan sistem acak (pengumpulan suatu data dengan data kuantitatif serta instrumen metode penelitian kuantitatif). Dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Manajemen Pengetahuan Karyawan. Untuk mengetahui nilai Manajemen Pengetahuan Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda, maka ditampilkan hasil kuesioner Pelatihan dari tanggapan 100 responden terhadap 19 macam pernyataan. Dalam hal ini, untuk mencari nilai rata-rata dari hasil responden, bisa di lakukan menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus sebagai berikut :

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

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

(1)

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

2.5 Uji Instrumen

1. Validitas

Agar dapat memperbaiki serta mengetahui dari masing-masing jawaban yang berada di kuesioner tersebut apakah layak ditetapkan sebagai pengambilan data. Dari seluruh jumlah responden di penelitian ini berjumlah 96 orang dan mengetahui R tabel sebesar 0,20. Jika nilai R telah di ketahui, langkah berikutnya bisa gunakan untuk kriteria dari masing-masing item di kuesioner tersebut untuk mengetahui sebagai data yang valid apabila lebih besar dari nilai R tabel.

Hasil dari [tabel 1](#) dan [tabel 2](#) terdapat di bawah ini dari hasil uji pengolahan data maka diketahui bahwa ada item dari pernyataan di kuesioner dinyatakan validitas dan tidak validitas, karena ada item R hitung $> 0,20$ dan $< 0,20$ maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Di bawah ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 2 : Uji Validitas Variabel Manajemen Pengetahuan

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
1 Item	0.354	0.20	valid
2 Item	0.308	0.20	valid
3 Item	0.376	0.20	valid
4 Item	0.434	0.20	valid
5 Item	0.337	0.20	valid
6 Item	0.277	0.20	valid
7 Item	0.275	0.20	valid
8 Item	0.284	0.20	valid
9 Item	0.285	0.20	valid
10 Item	0.393	0.20	valid

Sumber data : Data Primer diolah (2020)

Tabel 3 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
1 Item	0.530	0.20	valid
2 Item	0.629	0.20	valid
3 Item	0.399	0.20	valid

4 Item	0.533	0.20	valid
5 Item	0.469	0.20	valid
6 Item	0.366	0.20	valid
7 Item	0.216	0.20	valid
8 Item	0.447	0.20	valid
9 Item	0.563	0.20	valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2020)

2. Reliabilitas

Diterima hasil uji reliabilitas dari menggunakan bantuan program SPSS V.22 bisa dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > R tabel, artinya R tabel yaitu 0,6. Di dapat hasil uji reliabilitas seperti berikut ini :

Tabel 4 : Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Pengetahuan dan Kinerja karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0,145	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,545	Reliabel

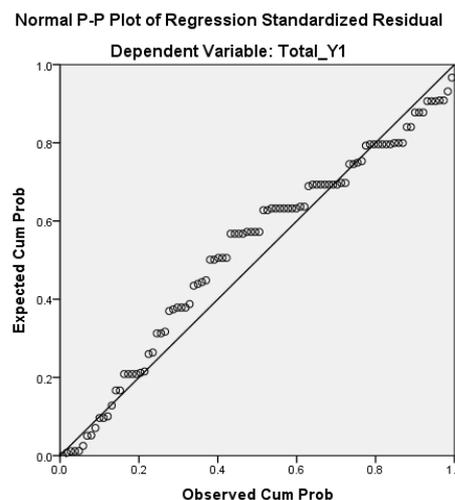
Sumber data : Data Primer yang diolah (2020)

Manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel oleh sebab nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 dari dua variabel tersebut di atas.

2.6 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Memiliki tujuan untuk menguji normal atau tidaknya data sampel. Pada grafik Normal P-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diinginkan. Apabila titik-titik berada atau dekat garis diagonal, maka data penelitian tersebut diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.

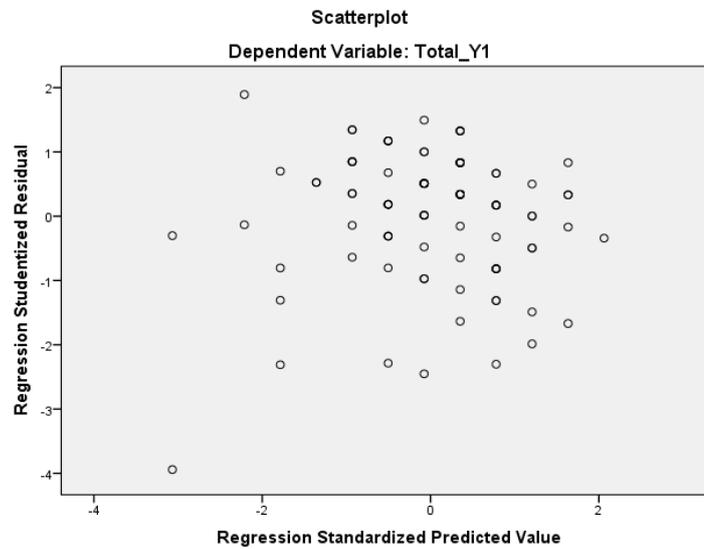


Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan hasil pengujian Normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga diartikan bahwa data penelitian telah tersalurkan dengan normal.

2. Uji *Heteroskedasitas*

Adalah untuk menghindari terdapatnya ketidaksamaan varian dari residual di pengamatan model regresi agar terhindar dari penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas. Pokok dari pengambilan keputusan ialah apabila adanya pola khusus. Contoh : menyempit atau melebar dan bergelombang) berarti terjadi heteroskedasitas. Dan apabila tidak ada pola khusus di gambar di atas serta angka 0 pada sumbu Y di bawah, itu artinya tidak terjadi Heteroskedasitas.



Gambar 2 : Hasil Uji *Heteroskedasitas* dengan *Scatterplot*

Berdasarkan uji heteroskedasitas dengan *Scatterplot* menggunakan program *SPSS V.22* maka terlihat titik-titik yang menyebar dan tidak membuat suatu bentuk pola tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa data yang diuji tidak mengalami heteroskedasitas.

2.7 Uji Hipotesis

1. Analisa Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 : Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.954	3.953		6.818	.000
	Total_X1	.341	.089	.367	3.819	.000

a. Dependent Variable: Total_Y1

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program *SPSS V.22* yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat nilai signifikan adalah 0,00 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_a diterima atau ada pengaruh pengetahuan manajemen (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dan juga mengetahui nilai constant (a) sebesar 26.954, sedang nilai total x1 (b/ koefisien regresi) sebesar 0.341, sehingga persamaan regresinya seperti berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26.954 + 0.341X$$

Persamaan tersebut dapat dikatakan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 26.954, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 26.954
- Koefisien regresi X sebesar 0.341 adalah menjelaskan bahwa di setiap adanya penambahan 1% nilai total x1, maka nilai partisipasi bertambah menjadi sebesar 0.341. koefisien regresi tersebut juga bernilai positif, sehingga dapat dijelaskan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 6 :Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.954	3.953		6.818
	Total_X1	.341	.089	.367	3.819

a. Dependent Variable: Total_Y1

Berdasarkan dari hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 3.819. Serta nilai signifikan yaitu 0.00 lebih kecil dari 0.05. Dan dapat terangkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 diterima atau ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji koefisien Determinan (R^2)

Tabel 7 : Hasil uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.134	.125	2.038

a. Predictors: (Constant), Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y1

Dilihat dari tabel 7 maka nilai R Square adalah 0.134%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pengetahuan manajemen berpengaruh sebanyak 13.4 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat nilai signifikan adalah 0,00 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di interpretasikan bahwa H_0 diterima dan ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa pengetahuan manajemen yang diadakan perusahaan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sikap dari pimpinan kepada karyawan, penulis mengemukakan bahwa adanya ikatan hubungan terjalin baik oleh sebab Atasan memperhatikan bawahan secara objektif bukan subjektif. Pimpinan yang mempunyai ikatan atau hubungan yang kurang terjalin , tentunya menjadi kendala dalam memahami karyawannya. PT. Serba Mulia Auto Daihatsu memberikan manajemen pengetahuan agar karyawan mampu mengikuti budaya kerja perusahaan. Karena pembekalan yang baik maka

pekerjaan tersebut akan lebih kendalikan dan meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi dan berakibat kurang baik bagi perusahaan.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Serba Mulia Auto ini adalah dealer resmi Daihatsu yang fokus bergerak di penjualan khusus kendaraan roda 4, *sparepart* dan jasa *service*. Berlokasi di Jalan PM. Noor, Sempaja, Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam segi pelayanan, perusahaan ini pun mulai mengembangkan penjualan melalui via internet atau Web yang semakin memudahkan konsumen untuk memilih kendaraan yang menjadi favorit tanpa ke kantor berkeliling untuk menghemat waktu dan energi.

Dengan pengetahuan manajemen yang baik di perusahaan tersebut, tentunya penjualan yang secara target dapat terwujud dan menjadikan potensi karyawan meningkat serta mampu bersaing dengan pihak luar terkait pemasaran kendaraan roda 4 di Kota Samarinda. Meningkatnya kemampuan tentunya mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai target demi keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

PT. Serba Mulia Auto Daihatsu memiliki karyawan dengan jumlah 96 orang terdiri dari bagian 13 wanita dan 83 pria yang diposisikan di bagian yang telah tertentu untuk menciptakan keseimbangan, ketepatan keterampilan dan kemampuan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai prosedur perusahaan agar mampu memenuhi permintaan pasar serta mampu mencapai keuntungan yang telah sepakati untuk keberlangsungan perusahaan serta kesejahteraan karyawan.

3.1 Karakteristik Responden

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

1. Jenis Kelamin

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

Tabel 8 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Jumlah
Laki-Laki	83	86%
Perempuan	13	14%
Total	96	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan pada [tabel 8](#), sampel terdiri dari 96 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 83 orang atau 86% sedangkan responden perempuan 13 orang atau 14%.

2. Usia

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

Tabel 9 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Jumlah
19 – 26	26	27%
27 – 37	70	73%
Total	96	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Serba Mulia Auto Samarinda yang berumur pada range 19 – 26 tahun lebih banyak yakni berjumlah 26 orang atau 27% di bandingkan dengan karyawan yang berumur pada range 27 – 37 tahun yakni berjumlah 70 orang atau 73%.

3.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Melakukan Uji validitas agar dapat mengoreksi serta mengetahui apakah hasil dari kuesioner dari pernyataan yang ada bisa di gunakan dalam pengambilan data. Adalah berjumlah 96 responden dalam penelitian ini, Maka di ketahui bahwa nilai R tabel Sebesar 0,20. Nilai R yang telah di ketahui tersebut digunakan sebagai kriteria dalam masing-masing item yang ada di kuesioner. Dan di katakan valid jika kuesioner tersebut lebih besar dari nilai R tabel (0,20).

Dan dari uji reliabilitas ini adalah hasil dengan menggunakan bantuan dari program SPSS V.22 serta bisa di lihat dari nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > rtabel, yang mana rtabel yaitu 0,6.

4. KESIMPULAN

Pada penelitian yang telah dilakukan serta teori-teori tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat nilai signifikan adalah 0,00 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di interpretasikan bahwa H_0 diterima dan ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hasil uji t didapatkan nilai t hitungnya adalah 3.819. Serta nilai signifikan yaitu 0.00 lebih kecil dari 0.05. Dan dapat terangkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 diterima dan ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN DAN REKOMENDASI

Diharapkan kepada Pimpinan PT. Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda agar memperbanyak manajemen pengetahuan yang sudah miliki sebelumnya agar kinerja karyawan semakin meningkat dan memiliki kemampuan yang lebih handal serta mampu memajukan keuntungan perusahaan serta terpercaya bagi dalam membeli produk maupun jasa yang pasarkan.

Serta diharapkan agar penulis lainnya untuk melakukan peninjauan lebih mendalam untuk menambah sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya. Dan juga diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik kepada peneliti agar penelitian ini mempunyai bobot dan bermanfaat bagi yang membaca

REFERENSI

- Chidamburanathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. 2015. Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. Journal of Academic Librarianship.
- Darroch. 2003 dalam (Mosconi & Roy 2013). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk). Successful than others, Journal of Marketing Research. p. 362-375.
- Hamid, Sanusi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Edisi 1. Yogyakarta. Deepublish.
- Sugiyono, P. D. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.