

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada KPU Kota Samarinda

Muh Idil^{1*} · Sofia Ulfa Eka Hidayati²

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

*Kontak Email : muhidil030397@gmail.com

Diterima : 15/02/21

Revisi : 11/03/21

Diterbitkan : 26/08/21

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh pada variable manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Dengan analisis yang digunakan variable independen (X) yaitu manajemen pengetahuan dan variable independen (Y) yaitu kinerja karyawan. Objek penelitian yang diambil datanya adalah karyawan di KPU Kota Samarinda

Metodologi: Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar melalui Google Form. Populasi yang ada pada objek adalah 56 orang dan keseluruhan dijadikan sampel berdasarkan Teknik Sampel Jenuh atau Saturation Technic Sample. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas Analisis regresi linear sederhana dengan nilai signifikan .000 dan pengujian hipotesis

Hasil: Hasil menggunakan analisa Regresi Linier Sederhana adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.05.

Manfaat : Bagi karyawan, meningkatkan pentingnya pemahaman terhadap manajemen pengetahuan di dalam suatu perusahaan. Bagi pimpinan, hasil penelitian dapat mempengaruhi pimpinan untuk membuat strategi dengan memahami bagaimana suatu manajemen pengetahuan di dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan.

Abstract

Purpose of study: This research was conducted to examine the effect of knowledge managemet variables on employee productivity. This analysis uses the independent variable (X), knowledge managemet and the dependent variable (Y), namely employee productivity. The object of research taken was the data of employees at KPU in Samarinda

Methodology: The data collection technique is to use a questionnaire or questionnaire distributed via Google Form. The population of the object is 56 people and the whole sample is based on Saturated Technic Sample or Saturation Technic Sample. The analysis technique uses validity test, reliability test Simple linear regression analysis with a significant value of .000 and hypothesis testing.

Results: The result of using Simple Linear Regression analysis is that knowledge managemet effect employee productivity with a significant value of 0.00 smaller than 0.05.

Applications: For employees, increasing the importance of understanding the knowledge managemet within a company. For leader, the results of research can influence leader to make strategies by understanding how an knowledge managemet in the company to improve employee performance.

Kata Kunci : *Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

KPU merupakan instansi independen yang diberikan amanah oleh Negara untuk menjadi penyelenggara Pemilihan Umum (Pemilu) pada Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Pimpinan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati/Wali Kota dan Wakil Wali Kota. Sebagai lembaga yang dipercaya oleh Negara untuk mengawal dan mengsucceskan pesta Demokrasi maka Komisi Pemilihan Umum (KPU) menjadi tumpuan Rakyat Indonesia supaya Pemilu berjalan dapat secara profesional, transparansi, jujur dan adil sehingga Pemilu mampu melahirkan Pemimpin yang di harapkan Rakyat Indonesia.

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan semakin kompleksnya permasalahan kebutuhan manusia maka peran sdm yang lebih besar untuk bersaing. Permintaan tenaga kerja dan pengetahuan, sumber daya manusia menjadi penting, maka itu sdm yang memiliki pengetahuan dalam mengelola setiap potensi yang ada dipandang dapat mendukung meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan. Berdasarkan dari yang telah dikemukakan pada di atas maka peneliti tertarik melakukan untuk penelitian dengan judul “pengaruh manajemen pengetahuan Terhadap kinerja karyawan di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda”

Pada rumusan masalah yang didapat adalah yaitu Apakah Terdapat Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap kinerja karyawan pada KPU Kota Samarinda?

Adapun tujuan penelitian adalah dengan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh manajemen pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada KPU Kota Samarinda. Serta terdapat manfaat dari penelitian ini, yakni :

- a. Manfaat Teoritis
- b. Mamfaat praktis, bagi pada karyawan dan Komisioner

1.1. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Pengetahuan merupakan proses dalam memperoleh untuk mendayagunakan dalam keahlian perusahaan dimana pun dalam bisnis, makalah berupa dokumen, Dengan pendapat para ahli disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, mengkomunikasikan dan menerapkan Pengetahuan perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis serta untuk pembelajaran dalam kinerja karyawan maupun organisasi..

a. Jenis-jenis *knowledge management*

Pengetahuan Tacit dan Pengetahuan Explicit

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Manajemen Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksudkan ialah pengetahuan tacit dan pengetahuan explicit menurut Nonaka dan Takeuchi (Setiarso,2012)

dan dapat dikonversi empat macam produk konversi seperti : sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi. Keempat macam proses konversi disebut *SECI Process (Socialization, Externalization Combination, and Internalization)*, arti dari keempat pengetahuan ini yaitu *Socialization, Eksternalization, Combination, Internalization*

c. Indikator Manajemen Pengetahuan

Menurut Tobing (2011) bagian-bagian tersebut, yaitu Manusia, *Leadership* Teknologi Organisasi

d. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

e. Dampak *Management Knowledge* Pada Hasil Kerja Karyawan

Shofa (2013) dalam penelitiannya mengatakan da dampak yang signifikan terhadap manajemen pengetahuan pada hasil kerja karyawan.

f. Hipotesis

Dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data, fakta dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dengan menggunakan cara yang telah ditentukan.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesa atau dugaan sementara yakni :

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan pada manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada KPU Kota Samarinda

H1= Terdapat pengaruh yang signifikan pada manajemen pengetahuan terhadap kinerja dari karyawan pada KPU Kota Samarinda.

2. METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini ialah karyawan yang ada di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, Jl. Ir Juanda No 18,Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Sedangkan objek penelitian yakni “Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi dari penelitian ini adalah pada karyawan bagian administrasi dan operasional yang ada di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda kecuali pemimpin. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel secara tidak acak.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independent (X) “Pelatihan” sedangkan variabel dependen (Y) “Manajemen Pengetahuan”. Teknik dalam Pengumpulan Data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarkan sebanyak 90 kuesioner, sehingga penelitian ini menggunakan 90 karyawan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai tempat pengambilan sampel. Pada teknik analisis data peneliti menggunakan teknik menganalisis data yang tepat dengan jenis penelitian, yaitu teknik menganalisis data kuantitatif.

Berikut yang dilakukan dalam langkah menganalisa data kuantitatif :

1. Pengolahan Data

Penyuntingan, pengkodean, dan Tabulasi.

2. Pengnalisasi Data dan Alat Analisis Data

Uji Instrumen

Merupakan suatu kesimpulan penelitian yang berbentuk jawaban ataupun pemecahan persoalan penelitian diolah berdasarkan dari hasil langkah pengujian data konsep yang digunakan pada langkah pengujian data yakni :

1) Uji Validitas

2) Uji Realibilitas

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi kriteria analisis regresi linier, babarapa dari asumsi yang wajib terpenuhi agar

kesimpulan dari hasil pengujian tidak menjadi bias yaitu uji normalitas dan uji heterostekedastisitas.

- 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Heterokedastisitas
 - 3) Analisis Regresi Lnier sederhana
- b. Uji Hipotesis
- 1) Uji signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

3. HASIL DAN DISKUSI

Karakteristik Responden, dari Kuesioner yang sudah dibagikan maka dapat di kelompokkan karakteristik responden pada penelitian ini. Karakteristik tersebut diantaranya adalah jenis Kelamin, Karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	35	62.5%
Perempuan	21	37.5%
Total	56	100%

Sumber Data Primer yang diolah Tahun (2020)

Pada Tabel 1, sampel terdiri dari 56 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 35 orang atau 62.5% sedangkan responden perempuan 21 orang atau 37.5%.

a. Uji validitas dan reabilitas

Dalam uji validitas untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 56 orang maka dapat diketahui nilai r tabel sebesar 0,26,32. 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 0,26,32

Uji pengolahan yang dilakukan di *spss* dapat diketahui ada item dari pernyataan dapat dikatakan kuesioner validitas dan tidak validitas, karena itu item r hitung > 0,26,32 dan < 0,26,32 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 2 Uji Validitas Manajemen Pengetahuan

No ITEM	Korelasi T hitung	R Tabel	Kriteria
Item 1	0.611	0,26,32	Valid
Item 2	0.493	0,26,32	Valid
Item 3	0.550	0,26,32	Valid
Item 4	0.584	0,26,32	Valid
Item 5	0.497	0,26,32	Valid
Item 6	0.511	0,26,32	Valid
Item 7	0.471	0,26,32	Valid
Item 8	0.513	0,26,32	Valid
Item 9	0.658	0,26,32	Valid
Item 10	0.539	0,26,32	Valid

Sumber data : Pengolahan data primer 2020

Tabel 3 : Uji Validitas Kinerja Karyawan

No ITEM	Korelasi T hitung	R Tabel	Kriteria
Item 1	0.999	0,26,32	Valid
Item 2	0.998	0,26,32	Valid
Item 3	0.998	0,26,32	Valid
Item 4	0.999	0,26,32	Valid
Item 5	0.999	0,26,32	Valid

Item 6	0.999	0,26,32	Valid
Item 7	0.999	0,26,32	Valid
Item 8	0.999	0,26,32	Valid
Item 9	0.999	0,26,32	Valid

sumber data :Pengolahan data primer 2020

Hasil pada uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS V.22 dapat terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > r tabel, yang mana terdapat r tabel yaitu 0,6. pada hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada [Table 4](#) berikut ini :

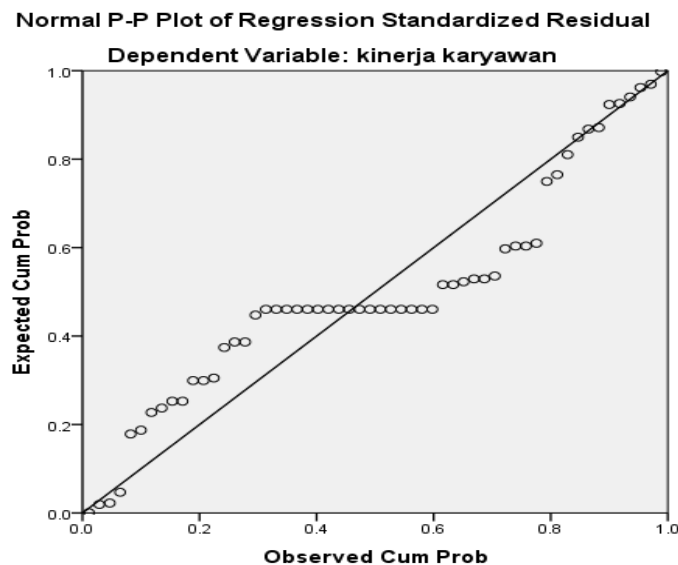
Tabel 3 : Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Pengetahuan dan Kinerja karyawan

Varibel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0.745	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0.797	0,6	Reliabel

Sumber data : Pengolahan data primer 2020

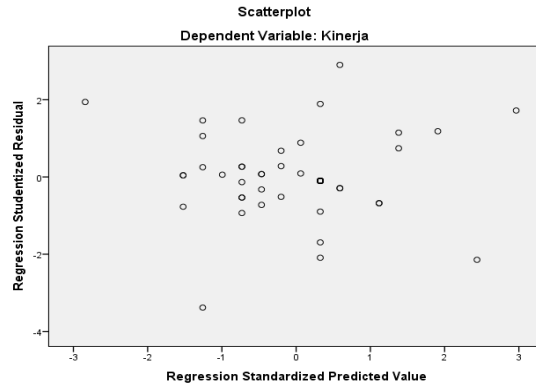
Berdasarkan pada [Tabel 4](#) dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 untuk semua kategori variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

b. Uji normalitas dan Heterokedastisitas



Gambar 1 : hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan dari [Gambar 1](#) hasil pengujian pada normalitas dengan P-Plot memperlihatkan pola titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian terdistribusi dengan normal



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*

Pada hasil uji heterokedastisitas dengan metode *Scatterplot* yang menggunakan program *SPSS V.22* dapat kita lihat di titik-titik menyebar tanpa membuat suatu pola tertentu, sehingga diketahui bahwa data yang sudah diuji tidak mengalami heterokedastisitas.

Uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 : Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standar di ed Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.08	3.513		4.86	.000
M. Pengetahuan	.479	.090	.586	5.31	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Terlihat nilai signifikan adalah 0,00 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_0 diterima atau ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap motivasi kinerja karyawan (Y). Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 : Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.082	3.513		4.862	.000
M. Pengetahuan	.479	.090	.586	5.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil uji t diatas dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 5.313. Nilai t tabel dengan $df = 56-2=54$ dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 0,26.32. 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 manajemen pengetahuan (X) terhadap motivasi kinerja karyawan (Y). Uji oefisien Determinan (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7 : Hasil uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.331	2.53538
a. Predictors: (Constant), M. Pengetahuan				

Dari table di atas dapat dilihat nilai R Square adalah 0,343. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel manajemen pengetahuan sebanyak 34,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat 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 diinterpretasikan bahwa Ha diterima atau terdapat pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap motivasi kinerja karyawan (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa manajemen pengetahuan di perusahaan/instansi pemerintahan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen pengetahuan dirancang agar karyawan dapat memahami secara komprehensif tugas yang disampaikan, sehingga dapat diimplementasikan secara aplikatif dalam dunia kerja. Terlihat dari beberapa banyaknya pernyataan dari 56 memberikan responden manajemen pengetahuan mendapat responden sangat baik. Semakin baik pimpinan memberikan pembekalan dan pengelolaan manajemen pengetahuan pada setiap divisi sub bagian maka karyawan mendapatkan ilmu diluar pengalaman mereka selama bekerja dan segala kesulitan karyawan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda segera terjawab dengan solusi terbaik. Manajemen pengetahuan juga ternyata dapat memberikan level kekreatifitasan karyawan komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda untuk semakin meningkat. Dan pastinya hal ini membutuhkan suatu pengakuan atas prestasi kinerja mereka karena manajemen pengetahuan yang sudah mereka jalani menjadikan mereka seorang karyawan yang terlatih dan wajib diberikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil beberapa uji dan jawaban dari responden penelitian yang berjudul pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di KPU Kota Samarinda maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha di terima dan hipotesis Ho di tolak yakni terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPU Kota Samarinda dan kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada KPU Kota Samarinda

REFERENSI

- Agnesia, Inriana Tiara, (2018), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta Barat : Universitas Tarumanagara
- Bangun, Wilson, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dewi, Any Rustia dan & Suatmo pandja Putra, (2017), *Fungsi Mediasi Orientasi Kewirausahaan pada pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang : UNMER
- Gultom, Dedek Kurniawan, (2014) *Pengaruh Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Medan : UMSU
- Hasibuan, Malayu S P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Bumi Aksara
- Agustin , Novianti . 2015 . “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang) ” . Diponegoro . *Journal Of Social And Politic*.
- Aprilyanti , Selvia . 2017 . “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja” (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang).
- Awan , Abdul Ghafoor . 2015 . “Impact of working environment on employee’s productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan” . *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.1.
- Ehtesham, Ul Mujeeb dkk (2011). *Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices : A Case of University in Pakistan* .
- Habib , salman dkk . 2014 . “The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Emploeyss Commitment and Turn over Intention (MCB Layyah, U micro Finance Bank Layyah, Layyah Sugar Mill, Thermal Power Plant Muzaffar Garh, and NRSP DG Khan) organizations within territory of Multan region, Punjab, Pakistan” . *Advances in Economics and Business* 2.
- Ma’sum , Moh Arif . 2017 . “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya” . *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

- Sedarmayanti . 2009 . *sumber daya manusia dan produktivitas kerja* . bandung . cv maju mundur.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Stephen,Robbins & Coulter.Mary . 2012. *Manajemen* . edisi ke sepuluh .Erlangga . Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif.Kualitatif.dan R&D*.Bandung : Alfabeta.CV.
- Sumaki ,dkk . 2015 . “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. *Jurnal Berkalah Ilmiah efisiensi* . Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Sutrisno , Edy . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Kencana Prenada Media Group . Surabaya.
- Suyitno ,Andi Setiawan . 2016 . “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang” . *Jurnal Among Makarti* . Vol.9 No.18.
- Tahi , Neelam dkk .2014 . “The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan” . *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* April 2014, Vol. 4, No. 4 ISSN: 2222-6990.
- Wanyama, kadian . 2010 . “Relationship between capacity building and employee productivity on performance of commercial banks in Kenya” . *African Journal of History and Culture* Vol. 2(5), pp. 73-78, October 2010 . ISSN 2141-6672 © 2010 Academic Journals .
- Zakaria,mariama dkk.2013.”Organizational culture and organizational performance:empirical evidance from the banking industry in ghana”.*international journal of business,humanities and tecnology.vol 3 no 1*