

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE
(Studi Kasus pada Toserba Pajajaran Kota Banjar)**

ARTIKEL

**untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen/ Akuntansi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh**

Oleh,

**MUHAMAD FADLIL MALIK
NIM. 3402150388**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2019**

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE
(Studi Kasus pada Toserba Pajajaran Kota Banjar)**

Oleh:

**MUHAMAD FADLIL MALIK
NIM. 3402150388**

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus pada Toserba Pajajaran Kota Banjar).

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana *knowledge management* di Toserba Pajajaran Kota Banjar?; 2]. Bagaimana *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar?; 3]. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. *Knowledge management* di Toserba Pajajaran Kota Banjar; 2]. *Employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar; 3]. Pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan data kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Sederhana, dan Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t).

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Toserba Pajajaran Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 2,89 % dan sisanya 97,11% dipengaruhi oleh faktor lain.

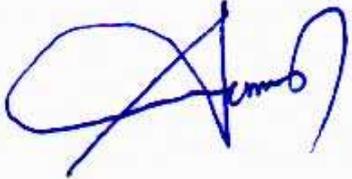
Diharapkan Toserba Pajajaran Kota Banjar memperbaiki *knowledge management* bagi karyawannya sehingga akan meningkatkan *employee performance*, namun demikian perusahaan perlu lebih memperhatikan peningkatan status pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.

Kata kunci: *Knowledge Management, Employee Performance*

LEMBAR PENGESAHAN

Artikel ini telah disahkan pada tanggal 23 Desember 2019

Pembimbing I,



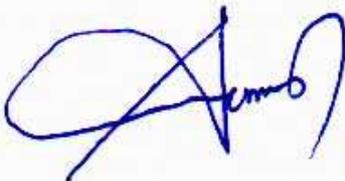
Dr. Nana Darna, S.E., M.M.
NIK. 3112770228

Pembimbing II,



Wiwin Setianingsih, S.E., M.M.
NIK. 3112770625

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dr. Nana Darna, S.E., M.M.
NIK. 3112770228

1. PENDAHULUAN

Employee performance atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara dalam Novemy (2016: 14) bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Lebih lanjut, *employee performance* (kinerja pegawai) akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge management* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. *Knowledge management* menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai (dari produk/ jasa/ solusi) yang ditawarkan perusahaan kepada pelanggannya.

Fahmi Alusi dalam Sanny dan Ida (2016: 672) menyatakan manajemen pengetahuan sebagai metode untuk mensimplifikasi, meningkatkan, menciptakan, menangkap, membagi, mendistribusi, dan memahami pengetahuan organisasi. Selanjutnya, manajemen pengetahuan sebagai *a systematic approach to managing intellectual assets and other information in a way that provides the company with*

a competitive advantage (Bryan Beggerson dalam Sanny dan Ida, 2016: 672). Kemudian, keduanya menyimpulkan bahwa “manajemen pengetahuan adalah proses dan mekanisme untuk memperoleh aset intelektual dan informasi lainnya kemudian disebarluaskan ke dalam suatu organisasi agar memberikan keunggulan bersaing” (Sanny dan Ida, 2016: 672).

Keterkaitan antara manajemen dan pengetahuan tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, hal ini tercermin pada makna dari manajemen ialah suatu cara untuk merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan sumber daya untuk suatu tujuan. Sedangkan pengetahuan adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber yang kompeten. Jadi, manajemen pengetahuan merupakan proses atau kegiatan untuk merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah digabung dengan berbagai bentuk pemikiran dan analisa dari macam-macam sumber yang kompeten. Dapat dikatakan pula bahwa manajemen pengetahuan merupakan suatu disiplin ilmu yang digunakan untuk meningkatkan performa seseorang atau organisasi, dengan cara mengatur dan menyediakan sumber ilmu yang ada saat ini dan yang akan datang.

Dengan adanya manajemen pengetahuan (*knowledge management*) maka akan terjamin kinerja yang baik dalam suatu organisasi, karena dalam manajemen pengetahuan dilakukan kegiatan menemukan, menangkap, berbagi dan menerapkan dalam rangka meningkatkan kinerja dengan biaya yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemahaman pengetahuan harus dimiliki oleh setiap karyawan mengingat pengetahuan sangat tidak terbatas dan akan terus berkembang. Teknologi informasi dapat dimanfaatkan oleh setiap karyawan. Pemakaian atau penggunaan teknologi pada setiap pekerjaan dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas dari setiap karyawan. Disamping itu, pemanfaatan teknologi yang optimal dapat dijadikan suatu penilaian dari suatu perusahaan.

Toserba Pajajaran merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan (*retail*) yang berdiri sejak tahun 1975 hingga sekarang. Perintisnya adalah Bapak H. Toni Sultoni dari Cikoneng-Ciamis. Awalnya, Toserba Pajajaran hanya menjual berbagai macam pakaian. Namun, seiring perkembangan zaman, toserba ini mampu bangkit untuk menjual berbagai macam produk, diantaranya sandal dan sepatu, tas, perlengkapan rumah tangga, kosmetik, alat-alat tulis kantor, aksesoris dan sebagainya. Toserba Pajajaran berpusat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 34 Ciamis dan memiliki satu cabang di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 01 Depan Alun-Alun Kota Banjar.

Dalam perjalanan eksistensinya, toserba pajajaran mampu menembus pasar lokal di Ciamis dan kota Banjar. Sebagian besar masyarakat di daerah tersebut mempercayakan dirinya untuk senantiasa berbelanja disana, sehingga toserba Pajajaran dapat menduduki kategori toserba favorit di Ciamis dan Banjar. Meski demikian, masih terdapat beberapa faktor penghambat kemajuan toserba tersebut, diantaranya sebagian karyawan belum mengetahui tujuan dari perusahaan, sebagian karyawan tidak mempunyai pengalaman dibidangnya, sebagian karyawan belum bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan

atau *Standard Operation Procedure* (SOP), sebagian karyawan tidak pandai dalam menggunakan teknologi, adanya penurunan kinerja karyawan ditandai dengan hasil pekerjaan yang belum mencapai target perusahaan, serta sebagian karyawan belum dapat mengemukakan ide-ide baru. Dari keseluruhan faktor penghambat ini, peneliti akan berusaha mencari solusi terbaik demi kemajuan Toserba Pajajaran Kota Banjar.

Sebagai langkah awal, peneliti melakukan kegiatan pra survey terhadap 20 orang karyawan Toserba Pajajaran yang menjadi responden penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* di toserba tersebut sebelum dilakukan penelitian. Berikut ini adalah data hasil penyebaran kuesioner pada tahap pra survey.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey terhadap *Knowledge Management*

No	Dimensi	Indikator	Bobot Penilaian					Jumlah Responden
			1	2	3	4	5	
1.	<i>Personal Knowledge</i>	Pengalaman kerja minimal 1 tahun dibidangnya	7	9	2	1	1	20 orang
2.	<i>Job Procedure</i>	Dengan adanya SOP maka pekerjaan menjadi terarah	14	5	1	0	0	20 orang
3.	<i>Technology</i>	Karyawan dapat berkomunikasi dengan rekan kerja menggunakan fasilitas perusahaan	16	3	0	0	1	20 orang

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2019

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa sebagian besar responden memilih jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, dan “kurang setuju” pada masing-masing indikator. Dari data di atas, dengan menggunakan penskoran skala Likert didapat data hasil pra survey tentang *knowledge management* sebagai berikut:

Tabel 1.2
Skor Hasil Pra Survey terhadap *Knowledge Management*

Dimensi	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
<i>Personal Knowledge</i>	7	18	6	4	5	40
<i>Job Procedure</i>	14	10	3	0	0	27
<i>Technology</i>	16	6	0	0	5	27
Total Skor						94

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2019

Jumlah skor ideal untuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu: Skor tertinggi : $5 \times 20 = 100$ (**Sangat Setuju**) dan Skor terendah : $1 \times 20 = 20$ (**Sangat Tidak Setuju**). Dikarenakan terdapat 3 dimensi dengan masing-masing indikator 1 pernyataan maka interpretasi skor hasil pengamatan dapat dihitung dengan cara: $94/300 \times 100\% = 31,3\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan persentase tingkat persetujuan responden terhadap *knowledge management* sebesar 31,3%.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey terhadap *Employee Performance*

No.	Dimensi	Indikator	Bobot Penilaian					Jumlah Responden
			1	2	3	4	5	
1.	<i>Quality of work</i>	Karyawan mengutamakan kerapian	12	5	1	1	1	20 orang
2.	<i>Quantity of work</i>	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	12	6	2	0	0	20 orang
3.	<i>Job Knowledge</i>	Karyawan bertanggung-jawab pada pekerjaan	10	6	2	1	1	20 orang
4.	<i>Cooperation</i>	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim	11	5	2	1	1	20 orang
5.	<i>Creativeness</i>	Karyawan mampu memberikan solusi terbaik	16	2	0	1	1	20 orang

No.	Dimensi	Indikator	Bobot Penilaian					Jumlah Responden
			1	2	3	4	5	
6.	<i>Initiative</i>	Karyawan dapat bekerja mandiri	13	2	3	2	0	20 orang
7.	<i>Dependability</i>	Karyawan dapat memegang kepercayaan perusahaan	13	3	1	1	2	20 orang
8.	<i>Personal quality</i>	Penampilan mencerminkan jati diri	13	5	1	1	0	20 orang

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa orang responden yang memilih jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, dan “kurang setuju” pada masing-masing indikator. Dengan menggunakan penskoran skala Likert didapat data hasil pra survey tentang *employee performance* berikut:

Tabel 1.4
Skor Hasil Pra Survey terhadap *Employee Performance*

Dimensi	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
<i>Quality of work</i>	12	10	3	4	5	34
<i>Quantity of work</i>	12	12	6	0	0	30
<i>Job Knowledge</i>	10	12	6	4	5	37
<i>Cooperation</i>	11	10	6	4	5	36
<i>Creativeness</i>	16	4	0	4	5	29
<i>Initiative</i>	13	4	9	8	0	34
<i>Dependability</i>	13	6	3	4	10	36
<i>Personal quality</i>	13	10	3	4	5	35
Total Skor						271

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2019

Jumlah skor ideal untuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu: Skor tertinggi : $5 \times 20 = 100$ (**Sangat Setuju**) dan Skor terendah : $1 \times 20 = 20$ (**Sangat Tidak Setuju**). Dikarenakan terdapat 8 dimensi dengan masing-masing indikator 1 pernyataan maka interpretasi skor hasil pengamatan dapat dihitung dengan cara:

$271/800 \times 100\% = 33,9\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan persentase tingkat persetujuan responden terhadap *knowledge management* sebesar 33,9%.

Dari latar belakang di atas, terlihat bahwa *knowlwdge management* dan *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar masih tergolong rendah sehingga penulis tertarik melakukan penelitian untuk membahas *knowledge management* terhadap *employee performance* di lokasi tersebut dengan judul penelitian “**Pengaruh Knowledge Management terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Toserba Pajajaran Kota Banjar)**”.

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *knowledge management* di Toserba Pajajaran Kota Banjar?
2. Bagaimana *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar?

2. LANDASAN TEORITIS

2.1 Gambaran Umum Knowledge Management

Knowledge management dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai manajemen pengetahuan. Fahmi Alusi dalam Sanny dan Ida (2016: 672) menyatakan manajemen pengetahuan sebagai metode untuk mensimplifikasi, meningkatkan, menciptakan, menangkap, membagi, mendistribusi, dan memahami pengetahuan organisasi. Selanjutnya, manajemen pengetahuan sebagai *a systematic approach to managing intellectual assets and other information in a*

way that provides the company with a competitive advantage (Bryan Beggerson dalam Sanny dan Ida, 2016: 672). Kemudian, keduanya menyimpulkan bahwa “manajemen pengetahuan adalah proses dan mekanisme untuk memperoleh aset intelektual dan informasi lainnya kemudian disebarluaskan ke dalam suatu organisasi agar memberikan keunggulan bersaing” (Sanny dan Ida, 2016: 672).

Manajemen pengetahuan yang sering dikenal dengan *knowledge management* (KM) merupakan tindakan sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan segenap pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan daya saing dan peningkatan kinerja organisasi (Birkinsaw dalam Darmita dan Sumerta, 2015: 30).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa proses sistematis untuk menemukan, memilih, mengorganisasikan, menyaring dan menyajikan informasi dengan cara tertentu yang dapat meningkatkan penguasaan pengetahuan dalam suatu bidang kajian yang spesifik.

Widayana dalam Yudi dan Eli (2015: 31) menyatakan penerapan manajemen pengetahuan ditujukan agar perusahaan menjadi selalu kreatif, inovatif, serta efisien sehingga mempunyai daya saing tinggi untuk jangka waktu yang panjang. Dengan penerapan tersebut perusahaan mampu lebih cepat menyusun strategi dan bertindak untuk merespon setiap perubahan dan dinamika yang terjadi. Selain itu, perusahaan akan dapat terus meningkatkan nilai bisnisnya sesuai kompetensi inti yang dimiliki. Apabila perusahaan yang tidak mengelola pengetahuannya dengan baik, maka transfer pengetahuan tidak akan terjadi dan mengarah pada kegagalan dalam pencapaian tujuan.

Komponen *knowledge management* terdiri dari *people*, *process*, dan *technology*. Komponen *people* merupakan kunci keberhasilan untuk memberikan visibilitas seseorang, pengakuan dan kredit tiap orang bahwa dia sebagai “ahli” di bidangnya masing-masing serta memanfaatkan keahlian (pengetahuan) mereka untuk kesuksesan bisnis. Hal ini dicapai melalui kombinasi motivasi atau pengakuan dan penghargaan, penataan kembali sistem penilaian kinerja, dan sistem pengukuran lain. Selanjutnya, komponen *process* meliputi kontribusi pengetahuan, manajemen konten (menerima konten, menjaga kualitas, menjaga konten saat ini, menghapus atau pengarsipan konten yang usang), penemuan kembali, keanggotaan pada komunitas praktek, pelaksanaan proyek yang didasari oleh *reuse* pengetahuan, metodologi dan format standar (aturan) untuk mendokumentasikan praktek-praktek terbaik dan studi kasus, dll. Hal tersebut penting untuk menjadikan proses agar proses dipahami se jelas dan sesederhana mungkin oleh karyawan di seluruh organisasi. Kemudian komponen *technology* sebagai solusi untuk menyediakan fungsionalitas dalam mendukung berbagai pengetahuan, kolaborasi, alur kerja, manajemen dokumen di perusahaan. Teknologi menyediakan ruang sentral (utama) yang aman untuk karyawan, pelanggan, mitra dalam bertukar informasi, berbagi pengetahuan dan membimbing satu sama lain untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik. Bentuk yang paling populer dari teknologi *knowledge management* adalah portal pengetahuan di Intranet Perusahaan (dan *extranet* di mana pelanggan, mitra dan/ atau pemasok yang terlibat). Selain itu, teknologi juga adalah *enabler* kunci dari *knowledge management*.

Kemudian, komponen *knowledge management* menurut Rasula *et.al* dalam Andhi (2017: 22-23) terdiri dari 3 komponen, yaitu:

- a. Teknologi informasi, suatu keberhasilan sebuah manajemen pengetahuan dapat dilihat dari sebuah peningkatan efisiensi dari individu, kelompok, dan organisasi dalam penggunaan alat manajemen pengetahuan (teknologi informasi).
- b. Budaya organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar bagi manajemen pengetahuan, karena sebuah budaya organisasi menentukan keyakinan dasar, nilai-nilai, dan norma-norma dari pemanfaatan pengetahuan dalam sebuah organisasi. Organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif apabila, suatu organisasi dapat menggunakan pengetahuan secara efektif dan dapat mengintegrasikan pengetahuan tersebut ke dalam proses bisnis.
- c. Pengetahuan, suatu manajemen pengetahuan yang sukses dapat dilihat dari penerapan serangkaian pendekatan yang berguna bagi pengetahuan, serangkaian pendekatan tersebut meliputi akumulasi pengetahuan, pemanfaatan dari pengetahuan, pembagian pengetahuan serta kepemilikan dari pengetahuan.

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan, komponen-komponen *knowledge management* terdiri dari *people, process, technology*, budaya organisasi, dan pengetahuan. Semua komponen saling berkaitan. Jika komponen ini hanya berdiri sendiri maka keberhasilan dari suatu *knowledge management* tidak akan tercapai.

2.2 Gambaran Umum *Employee Performance*

Menurut Mangkunegara dalam Novemy (2016: 14) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja menurut beliau meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Selanjutnya, Simamora dalam Novemy (2016: 16) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan, seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Veitzal Rivai dalam Novemy (2016: 16), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Dari pendapat-pendapat di atas, Novemy (2016: 16) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta keunggulan waktu.

Kemudian, menurut Hasibuan dalam Ameliya (2017: 3) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pun diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Anggraeni, 2015: 57).

Berdasarkan uraian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa pengertian *employee performance* adalah hasil yang dicapai dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki seorang karyawan dengan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya dan sesuai dengan tugas pokok dan peranan fungsi yang harus dilaksanakan sesuai tingkat kemampuan khusus yang diperlukan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, dan pendidikan.

Mondy Noe, Premeaux dalam Donni (2017: 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut:

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*); berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*); berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
3. Kemandirian (*dependability*); berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain. kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*initiative*); berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*); berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerja sama (*cooperation*); berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

Bono dan Judge dalam Meithiana (2017: 55) menyatakan tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

- 1) Kualitas, yaitu hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut;
- 2) Produktifitas, yaitu jumlah pekerjaan atau aktivitas yang diselesaikan;
- 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain;
- 4) Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian;
- 5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan orang lain;
- 6) Komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya; dan
- 7) Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

Penilaian kinerja menurut Armstrong dalam Meithiana (2017: 56) meliputi: a) ukuran dihubungkan dengan hasil; b) hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan; c) ukuran obyektif dan *observable*; d) Data harus dapat diukur; dan e) ukuran dapat digunakan dimanapun.

Rahmanto dalam Meithiana (2017: 57) mengemukakan bahwa system penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, contoh: anggaran operasi, target produksi;
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku, contoh: laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dengan meteran mesin.

Dari beberapa pendapat di atas, konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu: 1) Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja; 2) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru; 3) Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan; 4) Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin; 5) Faktor kehadiran, melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor; dan 6) Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017: 60) mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kerangka berpikir perlu dikemukakan apabila penelitian berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dibahas yaitu *knowledge management* sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan *employee performance* sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Menurut Birkinsaw dalam Darmita dan Sumerta (2015: 30), *knowledge management* merupakan tindakan sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan segenap pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan daya saing dan peningkatan kinerja organisasi. Wijayanti dan Sundiman (2017: 75-76) menyebutkan bahwa *knowledge management* dapat dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu pengetahuan personal, prosedur kerja, dan teknologi.

Pengetahuan personal merupakan bentuk nyata dari pengetahuan *tacit* (pengetahuan yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan karena berada di dalam benak masing-masing orang). Adapun definisi pengetahuan personal dalam penelitian ini adalah pengetahuan yang diperoleh karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya. Indikator empirik pengetahuan personal menurut Kosasih dan Budiani dalam Wijayanti dan Sundiman (2017: 75) meliputi:

(1) Setiap karyawan harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya; (2) Karyawan yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional daripada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali; (3) Pengalaman bukan hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga dari orang lain; (4) Mendapatkan pengalaman baru setiap hari; (5) Pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan; (6) Mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja; dan (7) Masalah yang dihadapi dapat dijadikan pelajaran yang berharga. Selanjutnya, prosedur kerja dan teknologi merupakan bagian dari *explicit*

knowledge. Prosedur kerja adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan berdasarkan *Standard Operation Procedure* (SOP) yang ada dan bersifat formal. Indikator empirik prosedur kerja menurut Kosasih dan Budiani dalam Wijayanti dan Sundiman (2017: 76) meliputi:

(1) Dengan adanya SOP pekerjaan menjadi terarah dan terkoodinir; (2) SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan; (3) SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas; (4) Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik; (5) SOP dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pelatihan dalam departemen saya; dan (6) SOP dalam departemen telah memenuhi standar yang ada.

Kemudian, teknologi adalah media penyebaran informasi yang digunakan untuk mendukung tiap kegiatan kerja di dalam perusahaan. Indikator empirik menurut Lee dan Choi dalam Wijayanti dan Sundiman (2017: 76) meliputi:

(1) Organisasi saya telah mengadopsi aplikasi TI bagi karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan; (2) Organisasi saya telah mengadopsi aplikasi TI bagi karyawan untuk berkomunikasi dengan rekan-rekan; dan (3) Organisasi saya telah mengadopsi aplikasi TI bagi karyawan untuk mencari dan mengakses pengetahuan yang diperlukan.

Variabel berikutnya, *employee performance* didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Novemy, TN, 2016: 14). Adapun penilaian *employee performance* dapat diukur berdasarkan *quantity of work*,

quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personal quality (Gomes dalam Rahadi, 2010: 36).

(1) *Quantity of work* (kuantitas kerja) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan atau seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya (kondisi normal). Hal ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

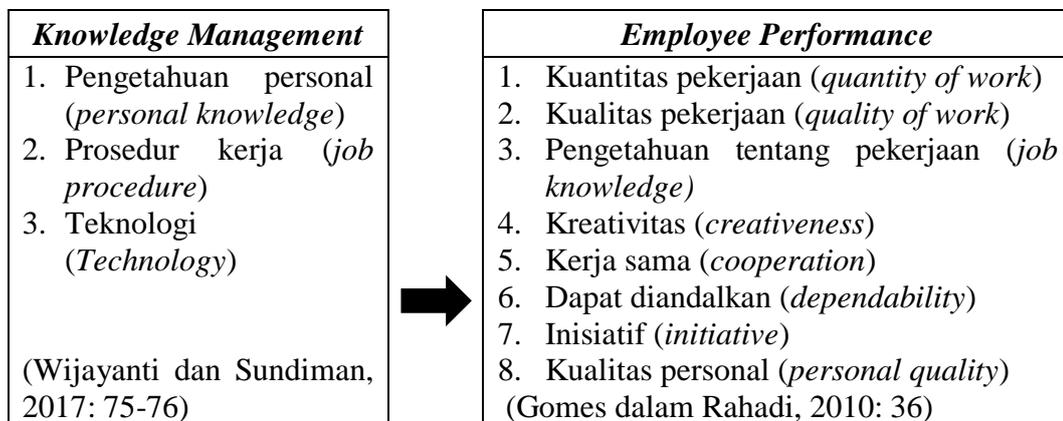
(2) *Quality of work* (kualitas kerja) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dengan kata lain, kualitas kerja diartikan sebagai seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (3) *Job knowledge* (pengetahuan tentang pekerjaan) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan atau meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaan. (4) *Creativeness* (kreativitas) yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. (5) *Cooperation* (kerjasama) yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi. (6) *Dependability* (dapat diandalkan) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan, atau dengan kata lain meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan atau tingkat kehadiran. (7) *Initiative* (inisiatif) yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan

dalam memperbesar tanggungjawabnya atau kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri. (8) *Personal quality* (kualitas personal) yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Untuk mengetahui hubungan antara *knowledge management* dan *employee performance* maka peneliti menyajikan beberapa hasil penelitian sebagai referensi. Salah satunya adalah Bobby Teofilus Warouw dan Lotje Kawet (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Knowledge management terhadap kinerja operasional pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Manado*” menyimpulkan bahwa *knowledge management* yaitu teknologi, *job procedure*, *personal knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja operasional, penunjang teknologi dengan adanya sarana dan prasarana komputer serta internet. Kemudian, Indra Taruna Anggapraja (2016) yang menyimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit *Human Capital Management* PT Telkom Tbk. Lalu, Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT SMS Kabupaten Kota Waringin Timur)”. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *personal knowledge* dan *job procedure* memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. SMS, sedangkan pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. SMS.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan tersebut dapat diketahui bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka suatu organisasi

membutuhkan sistem yang baik pula. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memerlukan intelektual sebagai aset untuk dikelola adalah *knowledge management*. Melalui *knowledge management* akan teridentifikasi pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dapat meningkatkan *employee performance*, meningkatkan efektivitas, produktifitas, serta tercipta nilai dan keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan. Untuk memudahkan memahami kerangka berpikir di atas, maka peneliti merincikannya dalam bagan berikut ini:



Gambar 2.1 Paradigma

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian bisa dilihat sebagai sarana penelitian yang berfungsi untuk mengoperasikan instrumen kerja dan teori. Dengan hipotesis penelitian dapat dikatakan bahwa suatu teori bisa diterima dan teori lain tidak. Sugiyono (2017: 63), menyatakan pendapat bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis dari penelitian ini adalah “**terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance***”.

3. METODE PENELITIAN

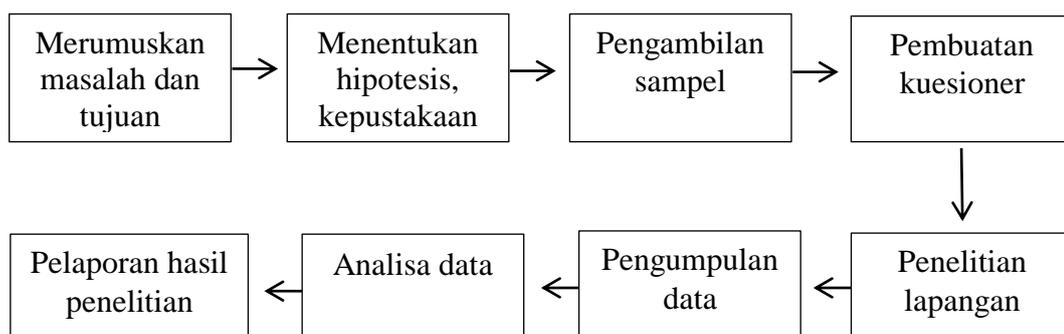
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan data kuantitatif. Dalam Sugiyono (2017: 6) disebutkan:

“Metode survey adalah suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Kemudian, dalam bukunya yang berjudul “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Sugiyono (2017: 8) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif seperti kutipan berikut ini:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Adapun langkah-langkah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei yang dilakukan pada penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 3.1 Langkah-langkah Metode Penelitian

Dari bagan tersebut dapat dirincikan bahwa langkah-langkah dalam metode survey meliputi: 1) Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei; 2) Menentukan hipotesis serta menggali kepustakaan; 3) Pengambilan sampel; 4) Pembuatan kuesioner; 5) Penelitian lapangan; 6) Pengumpulan data; 7) Analisa data dan 8) Pelaporan hasil penelitian.

Selanjutnya, operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara benar. Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel dalam penelitian penulis.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<i>Knowledge Management</i>	<i>Personal knowledge</i>	a. Karyawan harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya. b. Pengalaman bukan hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga dari orang lain. c. Masalah dapat dijadikan pelajaran yang berharga.	Ordinal
		<i>Job procedure</i>	a. Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik. b. Dengan adanya SOP pekerjaan menjadi terarah dan terkoordinir. c. SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas.	Ordinal
		<i>Technology</i>	a. Aplikasi TI bagi karyawan untuk berkolaborasi. b. Aplikasi TI untuk berkomunikasi. c. Aplikasi TI untuk mencari, mengakses pengetahuan.	Ordinal

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
2.	<i>Employee Performance</i>	<i>Quality of work</i>	a. Berkurangnya tingkat kesalahan dalam bekerja b. Kebersihan dalam bekerja c. Bekerja akurat dan teliti	Ordinal
		<i>Quantity of work</i>	a. Tidak menunda pekerjaan b. Pekerjaan cepat selesai c. Mampu bekerja di luar jam kerja	Ordinal
		<i>Job Knowledge</i>	a. Memiliki pengetahuan yang baik b. Bertanggungjawab dalam bekerja c. Memiliki pengetahuan untuk mengatasi masalah	Ordinal
		<i>Cooperation</i>	a. Kerjasama tim dalam unit kerja b. Dukungan sesama rekan kerja sebagai wujud <i>team work</i> c. Menghindari konflik kerja	Ordinal
		<i>Creativeness</i>	a. Menyampaikan pendapat b. Memberikan solusi terbaik c. Menciptakan suasana baru	Ordinal
		<i>Initiative</i>	a. Cekatan b. Mampu melakukan pekerjaan secara mandiri c. Memiliki inovasi	Ordinal
		<i>Dependability</i>	a. Siap sedia untuk hadir jika perusahaan membutuhkan b. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik c. Disiplin dalam bekerja	Ordinal
		<i>Personal quality</i>	a. Memiliki sikap yang baik b. Integritas pemimpin c. Penampilan yang baik	Ordinal
		Sumber: Gomes dalam Rahadi, 2010: 36		

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel *knowledge management* dan *employee performance*:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel

No.	Variabel	Jumlah Skor	%	Kategori
1.	<i>Knowledge management</i>	3672	81,6	Tinggi
2.	<i>Employee performance</i>	9889	82,4	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2019

Jika ditinjau dari tabel 4.1 dapat penulis simpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar setuju terhadap *knowledge management* dan *employee performance* karena jika diinterpretasikan keduanya termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah skor sebesar 3672 atau sebesar 81,6% untuk variabel *knowledge management* dan sebesar 9889 atau 82,4% untuk variabel *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa diantara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah ditandai dengan termasuk dalam kategori yang sama yaitu kategori tinggi.

Kemudian, untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel digunakan analisis korelasi (Sugiyono, 2017: 183) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{398,66}{\sqrt{(879,24)(6246,19)}}$$

$$r_{xy} = \frac{398,66}{\sqrt{5491900,1}}$$

$$r_{xy} = \frac{398,66}{2343,48}$$

$$r_{xy} = 0,170$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana tersebut maka diperoleh tingkat hubungan sebesar 0,170. Nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat

Sugiyono (2017: 184) berada pada kategori sangat rendah artinya *knowledge management* memiliki hubungan yang sangat rendah dengan *employee performance*. Namun, meskipun nilai korelasi sederhana tersebut rendah tetapi didapat nilai r yang positif, ini artinya semakin baik *knowledge management* maka *employee performance* pun akan meningkat.

Lalu, untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance*, maka digunakan rumus koefisien determinasi (Sugiyono, 2017: 184) sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

$$kd = (0,170)^2 \times 100\%$$

$$kd = 2,89 \%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa prosentase pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar sebesar 2,89 %.

Selanjutnya, persamaan umum analisis regresi linier sederhana dalam Sugiyono (2017: 188) adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

dan

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

maka diperoleh:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{100(398,66) - (1,99 \times 10^{-13})(-3,4 \times 10^{-13})}{100(879,24) - (1,99 \times 10^{-13})^2}$$

$$b = \frac{39866 + 6,766x10^{-26}}{87924 - 3,9601x10^{-26}}$$

$$b = \frac{39866}{87924}$$

$$b = 0,45$$

$$a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{(9809) - 0,45(3626)}{100}$$

$$a = \frac{(9809) - (1631,7)}{100}$$

$$a = \frac{8177,3}{100}$$

$$a = 81,773$$

$$a = 81,8$$

Dari perhitungan regresi sederhana di atas, dapat diketahui persamaan regresinya $Y' = a + bX = 81,8 + 0,45X$ artinya bahwa nilai X bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,45. Koefisien regresi bertanda positif yaitu mengandung implikasi bahwa *knowledge management* searah dengan *employee performance*. Dengan kata lain *knowledge management* di Toserba Pajajaran Kota Banjar berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hal ini ditunjukkan dengan terjadinya kenaikan nilai regresi pada kedua variabel.

Langkah terakhir, untuk menentukan signifikansi antara kedua variabel dalam penelitian ini, digunakan rumus uji koefisien regresi sederhana (Sugiyono, 2017: 184) berikut:

$$\begin{aligned}
t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \\
t &= \frac{0,170\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-(0,170)^2}} \\
t &= \frac{0,170(9,90)}{\sqrt{0,97}} \\
t &= \frac{1,683}{0,98} \\
t &= 1,72
\end{aligned}$$

Lalu, untuk mencari t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 99% dengan $\alpha=0,05$ dan untuk $n=100$ maka penulis menggunakan rumus interpolasi sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t_{\text{tabel awal}} - \frac{1}{n} (t_{\text{tabel awal}} - t_{\text{tabel akhir}})$$

Berdasarkan rumus tersebut diketahui:

$$df = n - k$$

$$df = 100 - 2$$

$$df = 98$$

Selanjutnya diketahui:

$$t_{\text{tabel awal}} = t_{\text{tabel } 81} = 1,664$$

$$t_{\text{tabel akhir}} = t_{\text{tabel } 120} = 1,658$$

$$t_{\text{tabel}} = t_{\text{tabel awal}} - \frac{1}{n} (t_{\text{tabel awal}} - t_{\text{tabel akhir}})$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,664 - \frac{1}{100} (1,664 - 1,658)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,664 - 0,00006$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,66$$

Berdasarkan perhitungan sebelumnya diketahui dengan α untuk uji dua pihak dan $df = n-k = 100-2 = 98$ diperoleh bobot t_{hitung} sebesar 1,72 sedangkan bobot t_{tabel} sebesar 1,66. Dengan berpedoman pada:

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *knowledge management* dengan *employee performance*

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara *knowledge management* dengan *employee performance*

Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh)

Maka didapat Ho ditolak dan Ha diterima karena pada $\alpha=5\%$, $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,72 > 1,66$ sehingga penulis simpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*.

Adapun pembahasan dari penelitian ini, dapat diuraikan dibawah ini:

Untuk menghasilkan *employee performance* yang baik, maka suatu organisasi membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memerlukan intelektual sebagai aset dalam pengelolaan organisasi adalah *knowledge management* (Honeycutt dalam Ramdani, 2018). Melalui

knowledge management akan teridentifikasi pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki sebuah organisasi untuk meningkatkan *employee performance*.

Wijayanti dan Sundiman (2017: 75-76) menyebutkan “untuk mengukur *knowledge management* dapat melibatkan tiga variabel yaitu *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*”. Pengalaman pernah atau lama mengerjakan tugas tertentu akan memudahkan karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena dengan memiliki pengalaman maka seorang karyawan sudah terlatih untuk mengembangkan kecakapan, menyelesaikan masalah yang timbul, serta terlatih dalam mengemukakan ide atau memberikan inovasi demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa tanggapan responden pada Toserba Pajajaran Kota Banjar terhadap *knowledge management* dan *employee performance* cukup baik sehingga kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian, dari hasil analisis korelasi sederhana didapat nilai r sebesar 0,170. Nilai tersebut jika dihubungkan dengan pendapat Sugiyono (2017: 184) berada pada kategori sangat rendah artinya *knowledge management* memiliki hubungan yang sangat rendah dengan *employee performance*. Namun, meskipun nilai korelasi sederhana tersebut rendah tetapi didapat nilai r yang positif, ini artinya semakin baik *knowledge management* maka *employee performance* pun akan meningkat. Selanjutnya, dari uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,72 > 1,66$ pada $\alpha=5\%$, sehingga *knowledge management* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan bahwa:

1. *Knowledge management* di Toserba Pajajaran Kota Banjar termasuk dalam kategori tinggi. Ini artinya *knowledge management* di Toserba Pajajaran Kota Banjar sudah baik. Hal tersebut terbukti dari sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan setuju mengenai variabel *knowledge management* dengan indikator: *personal knowledge* (pengetahuan personal), *job procedure* (prosedur kerja), dan *technology* (teknologi).
2. *Employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar pun termasuk dalam kategori tinggi. Ini artinya *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar sudah baik. Hal tersebut terbukti dari sebagian besar hasil tanggapan responden menyatakan setuju mengenai variabel *employee performance* dengan indikator: *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *job knowledge* (pengetahuan tentang pekerjaan), *creativity* (kreativitas), *cooperation* (kerja sama), *dependability* (dapat diandalkan), *initiative* (inisiatif), dan *personal quality* (kualitas personal).
3. *Knowledge management* berpengaruh positif terhadap *employee performance* di Toserba Pajajaran Kota Banjar. Hal ini terlihat dari hasil uji korelasi dan uji hipotesis yang menunjukkan adanya signifikansi antara kedua variabel.

5.2 Saran

Dalam kesempatan ini, penulis akan menyampaikan beberapa saran berkaitan dengan kajian yang diteliti oleh peneliti sebagai berikut:

1. Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel *knowledge management* dapat diketahui indikator yang memiliki skor terendah adalah dimensi *personal knowledge* dengan pernyataan bahwa karyawan harus memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Menanggapi hal tersebut, sebaiknya karyawan memiliki *skill* khusus untuk menjadi kekuatan meski pengalaman kerja kurang dari 1 tahun. Perusahaan akan lebih mengutamakan memiliki *skill* daripada lama masa kerja. Disamping itu, harus dipahami bahwa pengalaman tidak hanya berasal dari pengalaman bekerja di perusahaan, namun hal ini bisa didapat dari pengalaman yang diciptakan oleh diri sendiri. Misalnya, seseorang yang ingin bekerja sebagai *public relation* dapat membuat *personal branding* melalui media sosial sehingga perusahaan yang ingin dilamar dapat menjadikan itu sebagai bahan pertimbangan.
2. Kemudian, dari hasil tanggapan responden terhadap variabel *employee performance* dapat diketahui indikator yang memiliki skor terendah adalah dimensi *quantity of work* dengan pernyataan bahwa karyawan mampu menyelesaikan beberapa tugas dengan baik di luar jam kerja. Menanggapi hal tersebut, perusahaan sebaiknya memberikan *reward* baik secara moril maupun materiil kepada karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan baik di luar jam kerja, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan *employee performance* di perusahaan tersebut.

3. Sebaiknya untuk meningkatkan *employee performance*, maka pihak perusahaan maupun karyawan harus lebih memperhatikan hal yang berkaitan dengan *knowledge management* yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan mengenai *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*. Hal ini dapat dilakukan misalnya pihak perusahaan rutin melakukan pelatihan atau pembinaan terhadap karyawan mengenai *knowledge management* dan *employee performance*, kemudian diadakan sosialisasi tentang pentingnya *knowledge management* dan *employee performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, M. 2014. *Kajian Penerapan Manajemen Pengetahuan untuk Menjadi Organisasi Pembelajar pada Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan*. Skripsi pada Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Tidak diterbitkan.
- Andhi, F. 2017. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Pengambilan Keputusan Efektif dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung. Tidak diterbitkan.
- Anggraeni, Nenny. 2015. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. ISSN 1412-565X.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmita, I Made Yudi dan I Ketut Eli Sumerta. 2015. *Pengaruh Manajemen Mutu dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. *Anonim Jurnal ISSN 1978-6069*. 10 (1). 25-44. Diakses tanggal 02 April 2019.
- Devi, Nurwulan Kusuma dan Haspul Naser. 2018. *Penerapan Knowledge Management Dalam Peningkatan Kinerja Pada PT. Indominco Bontang Kalimantan Timur*. *Frima 2018 ISSN 2614-6681*. 883-893. Diakses tanggal 31 Mei 2019.
- Ekawati, Sanny dan Ida Puspitowati. 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan UKM Di Jakarta*. *Conference on Management and Behavioral Studies, ISSN Nomor 2541-3400, e-ISSN Nomor 2541-2850*. Universitas Tarumanagara: Jakarta.

- Fasmitha, Shinta Dwi. 2017. *Pengaruh Knowledge Management Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung. Tidak diterbitkan.
- <http://bpkad.banjarkab.go.id/index.php/2017/11/30/indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja/html>. Diakses tanggal 18 Juni 2019, pukul 15.20 WIB
- <http://imansyah.blog.binusian.org/knowledge-management/nonaka-takeuchi-seci-model/html>. Diakses tanggal 20 Juni 2019, pukul 19.25 WIB
- <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-liniersederhana.html>. Diakses pada tanggal 29 September 2019, pukul 20.28 WIB
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Edisi Pertama. Indomedia Pustaka.
- Kisbiyanto. 2012. *Manajemen Sekolah*. Yogyakarta: Cetakan kesatu. Mahameru.
- Kurniawati, Susanti. 2017. *Knowledge Management*. Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Koperasi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Najir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novemy, TN. 2016. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa)*. Duta.com ISSN: 2086-9436. 11 (1). 12-22. Diakses tanggal 02 April 2019.
- Novita, PU. et. al. 2018. Analisis Attitude, Knowledge dan Skill terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen dan Keuangan P-ISSN: 2252-844X, E-ISSN: 2615-1316*. 7 (1). 25-31. Diakses tanggal 03 April 2019.
- Nurul Indarti, Dhiani Dyahjatmayanti. 2014. *Menejemen Pengetahuan Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tungal Mandiri Publishing: Malang.
- Ramdani, Hari. 2018. *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bangun Beton Ciamis)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis. Tidak diterbitkan.
- Rifa'i, H. M. dan M. Fadhli. 2013. *Manajemen Organisasi*. H. Candra Wijaya, editor. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sangkala. 2007. *Knowledge Management*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sanny, E dan Ida, P. 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan UKM di Jakarta*. Makalah pada Conference on Management and Behavioral Studies. Jakarta.
- Sutopo, H.B. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik Industri. 2009. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra.
- Tri, A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Subur Jaya Kab.Tulungagung. *Jurnal Simki-Economic*. 01 (02) Tahun 2017 ISSN: BBBB-BBBB. Diakses Tanggal 05 April 2019.
- Wijayanti, Desi Putri dan Didi Sundiman. 2017. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen*. 12 (1), Mei 2017 ISSN: 3546-278X. Diakses Tanggal 09 Oktober 2019.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Data Pribadi

Nama Lengkap : Muhamad Fadlil Malik
NIM : 3402150388
Tempat, Tanggal Lahir : Ciamis, 14 Desember 1996
Agama : Islam
Alamat : Dusun Desa RT 01 RW 01 Desa Kawunglarang
Kecamatan Rancah Kabupaten Ciamis
E-mail : mfadielmalik@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2002 – 2003 : TK Nurul Ikhsan Cibangkong
2003 – 2009 : SD Negeri 1 Kawunglarang
2009 – 2012 : SMP Negeri 1 Rancah
2012 – 2015 : SMA Negeri 1 Rancah
2015 – 2020 : Universitas Galuh Ciamis