

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPD KALTIM KALTARA KANTOR PUSAT SAMARINDA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

DHIKA KAMESWARA CHANDRA

17111024310224

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2020**

**Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

Dhika Kameswara Chandra

17111024310224

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BPD KALTIM KALTARA KANTOR PUSAT
SAMARINDA**

Oleh:

**Dhika Kameswara Chandra
17111024310224**

Samarinda, 25 Juni 2020

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



**Sofia Ulfa Eka Hadivanti, SE., M.Si
NIDN. 1103028703**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BPD KALTIM KALTARA KANTOR PUSAT
SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dhika Kameswara Chandra
NIM : 17111024310224
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 02 Juli 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : **Idham Cholid, S.E., MM** (.....)
NIDN. 1124077901

Penguji II : **Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si** (.....)
NIDN. 1103028703

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi

(Prof. Dr. H. Muhammad Wahyudin, M.S)

Ketua
Program Studi Manajemen

(Ikhwan Susila, SE., M.si., Ph.D)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Dhika Kameswara Chandra
NIM : 17111024310224
Program Studi : Manajemen
Surel : radhikanavii@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan. Bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarisms*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan di cantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Samarinda, 02 Juli 2020

Yang Membuat Pertanyaan,


Dhika Kameswara Chandra

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah.. Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah swt karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda” ini dengan baik. Tak lupa saya panjatkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya yang selalu memberikan syafaatnya kepada umatnya hingga akhir zaman nanti, amin.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata 1 Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan saran kerjasama dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan tersebut akhirnya dapat diatasi dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan. Semua ini didasarkan oleh keterbatasan yang dimiliki oleh sang penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan.

Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiaji. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Wahyudin. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Hukum Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, Ph.D. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Vera Anitra, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

5. Ibu Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Sri Wahyuni Jamal, S.E., M.M. Selaku dosen wali yang selalu mensupport saya dan selalu mau ditanya perihal skripsi dan masalah akademik lainnya.
7. Bapak Abdul Haris Salihin selalu pemimpin Divisi Human Capital yang mau memberikan saya izin untuk melakukan penelitian di kantor.
8. Ibu Nur Susilawati selaku pemimpin Divisi Operasional dan Pembinaan Layanan dimana saya ditempatkan.
9. Ria Mayasari dan Raisa Dwi Putrini yang selalu membantu berkompromi perihal jadwal kerja dan kuliah.
10. Indar Nurvita Sari, yang selalu mengusahakan untuk membantu saya mendapatkan surat persetujuan penelitian dari kantor.
11. Teman-Teman CCCH yang selalu mau mengerti posisi saya sebagai karyawan yang sedang berkuliah.
12. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
13. Teman-teman satu grup whatsapp, walaupun kami terpisah karena mendapatkan dosen pembimbing yang berbeda namun masih saling support dan memberikan informasi.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhir kata semoga skripsi ini ada manfaatnya, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua dalam rangka menambah wawasan pengetahuan dan pemikiran kita.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Samarinda, 02 Juli 2020

Dhika Kameswara Chandra

17111024310224

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPD KALTIM KALTARA KANTOR PUSAT SAMARINDA

ABSTRAK

Peneliti menguji kaitan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Terdapat dua variabel yang dianalisis yaitu variabel *Knowledge Management* (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda dengan objek penelitian adalah karyawan organik dengan jabatan pelaksana. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang disebar melalui *Google Form*. Populasi pada objek penelitian berjumlah 147 orang. Penggunaan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* digunakan pada penelitian ini, serta menggunakan rumus slovin sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 107 orang. Uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heterokedastisitas), serta uji hipotesis (analisa regresi linier sederhana, uji t dan uji determinan) dengan tingkat signifikansinya adalah 5% atau 0.05 digunakan sebagai teknik analisis. Dengan hasil *output* persamaan regresi $Y = 28.203 + 0.196X$ serta tingkat signifikansi 0.03 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Knowledge, Kinerja, Keahlian.*

***THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT TOWARDS EMPLOYEE
PERFORMANCES AT PT. BPD KALTIM KALTARA HEAD OFFICE IN
SAMARINDA***

ABSTRACT

The researcher examines the relationship between knowledge management toward employee performances. There are two variables analyzed namely Knowledge Management (X) and employee performance (Y). The research was conducted at PT. BPD Kaltim Kaltara Samarinda Head Office with the object of research are organic employees with executive positions. Questionnaires are used as data collection techniques distributed via Google Forms. The population in the research object amounted to 147 people. The use of probability sampling techniques with simple random sampling is used in this research, and using the Slovin formula to obtain a sample of 107 people. Instrument test (validity and reliability test), classic assumption test (normality test and heterokedasticity test), and hypothesis test (simple linear regression analysis, t test and determinant test) with a significance level of 5% or 0.05 used as an analysis technique. With the output of the regression equation $Y = 28,203 + 0,196X$ and a significance level of 0.03, it can be concluded that Knowledge Management has a positive effect on Employee Performance.

Keywords : *Knowledge, Performance, Skills,*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penulisan.....	5
D. Manfaat Penulisan.....	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. <i>Knowledge Management</i>	7
B. Kinerja Karyawan	23
C. Hubungan <i>Knowledge Management</i> dan Kinerja Karyawan	36
D. Penelitian Terdahulu	38
E. Kerangka Fikir	47
F. Hipotesis	48
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	49
B. Jenis Penelitian	49
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	50
D. Definisi Operasional Variabel	52
E. Jenis dan Sumber Data	54
F. Teknik dan Metode Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisa Data.....	58
BAB IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN	

A. Gambaran Umum PT BPD Kaltim Kaltara	67
B. Karakteristik Responden	71
C. Data Penelitian	73
D. Uji Instrumen	86
E. Uji Asumsi Klasik	88
F. Uji Hipotesis	90
G. Pembahasan	94

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	104
B. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA	105
----------------------	-----

LAMPIRAN	110
----------------	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Variabel X dan Y.....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPD Kaltim Kaltara kantor Pusat	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot	90
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 3.2 Skala Likert.....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	72
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu menerima informasi melalui knowledge management yang disediakan perusahaan”	74
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya diberikan kesempatan berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan perusahaan”	75
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumberdaya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan”	75
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas dan <i>job tittle</i> yang ada di bawah tanggung jawabnya”.	76
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Proses penyebaran informasi di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik”.	77
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya dapat memanfaatkan informasi di lingkungan perusahaan dengan baik”.	77
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi”.	78
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan selalu berusaha melakukan <i>update</i> informasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawannya”	78
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Ide dan inovasi saya selalu diterima perusahaan”.	79
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Kolaborasi antara karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan sudah berjalan dengan baik”	79

Tabel 4.13 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataa mengenai <i>Knowledge Management</i> di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat.....	80
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan <i>Job Description</i> yang telah diberikan”	82
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memahami fungsi dan tujuan dari tiap tugas yang saya kerjakan”	82
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan”.	83
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu menyampaikan gagasan saya dengan baik dan terstruktur”	83
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan”	84
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”	85
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang saya selesaikan telah memenuhi <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) berdasarkan unit kerja saya”	85
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya dapat menerima saran dari rekan kerja anda untuk meningkatkan kualitas diri saya” ...	86
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mampu berkontribusi dan bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun fikiran”	87
Tabel 4.23 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataa mengenai Kinerja Karyawan di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat..	87
Tabel 4.24 Uji Validitas variable <i>Knowledge Management</i>	88
Tabel 4.25 Uji Validitas variable Kinerja Karyawan.....	89
Tabel 4.26 Uji Reabilitas variable <i>Knowledge Management</i> dan Kinerja Karyawan..	89
Tabel 4.27 Hasil Analisa Regresi Linear Sederhana..	92
Tabel 4.28 Hasil Uji t.....	93
Tabel 4.29 Hasil Uji R..	9

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, terjadi perkembangan dan perubahan trend setiap hari. perusahaan yang ingin tetap eksis di dunia usaha harus lebih fokus terhadap strategi yang mereka gunakan. Trend bisnis yang berubah begitu cepat membuat perusahaan harus selalu dapat memprediksi perubahan trend serta mau dan mampu melakukan berbagai macam strategi untuk menciptakan kemampuan bersaing.

Kemampuan bersaing perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan manajemen dan sumber daya manusia yang baik. (Sutrisno, 2016) menjelaskan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sehingga penerapan strategi bisnis tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang handal di belakangnya.

Salah satu ciri dari sumber daya manusia yang berkualitas adalah memiliki pengetahuan yang baik, baik pengetahuan yang terdapat di dalam dirinya maupun pengetahuan hasil belajar dari pengalaman yang didapat dari perusahaan. Namun pengalaman serta pengetahuan masing-masing individu berbeda dan pada perusahaan yang sudah *sustain* akan melihat perbedaan ini sebagai sebuah aset penting.

Perusahaan akan berusaha untuk memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk pengembangan perusahaan. Untuk itu diperlukan wadah untuk

menampung ide-ide, pengalaman maupun rekam jejak strategi yang telah berhasil diimplementasikan, Hal ini diperlukan karena cadangan serta kemampuan mengembangkan pengetahuan merupakan sebuah tolak ukur perusahaan dikatakan sebagai perusahaan yang profesional. Hal inilah yang mendasari sebuah *Knowledge Management* harus dimiliki oleh perusahaan.

Knowledge Management adalah sebuah proses yang membantu perusahaan dalam mengidentifikasi, memilih, mengorganisasikan, menyebarkan, dan memindahkan informasi penting dan pengalaman yang merupakan bagian dari organisasi Viju Matthew (2011). *Knowledge Management* berfungsi sebagai sarana dalam penyampaian gagasan, inovasi, pemikiran, kompetensi serta keahlian yang diterapkan secara sistematis agar dapat menjamin penerapan pengetahuan perusahaan yang lebih baik. Agar dapat berjalan dengan lebih terarah, semakin efektif dan efisien.

Kelebihan lain yang didapat dengan pengaplikasian *knowledge management* adalah pengetahuan yang khas (*organization-specific knowledge*) yang hanya dimiliki oleh organisasi tersebut yang dapat digunakan untuk membangun sebuah *brand image* bagi perusahaan itu sendiri.

Knowledge management erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Edy Sutrisno (2010) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kualitas kerja hanya bisa dilihat apabila adanya sebuah sistem terintegrasi yang dapat

mengukur keaktifan seorang individu dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya, pengukuran ini digunakan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian antara kinerja karyawan dengan standar yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan berhubungan langsung dengan pengetahuan yang dimiliki, *Tacit Knowledge* merupakan pengetahuan yang terdapat di dalam otak atau pikiran seseorang sesuai dengan pemahaman dan pengalaman orang itu sendiri. Kimiz Dalkir (2011). pengetahuan ini biasanya tidak terstruktur, sulit untuk didefinisikan dan disampaikan dengan bahasa formal kepada orang lain.

Dalam dunia kerja, potensi *Tacit Knowledge* bisa sangat berguna apabila organisasi mampu untuk menangkap dan mengeksternalisasi menjadi *Explicit Knowledge* melalui pendokumentasian yang baik, sehingga pengetahuan yang pada awalnya adalah hasil dari pandangan, konsep, maupun buah fikir serta pengetahuan dari seorang individu dapat direalisasikan kedalam bentuk yang terdokumentasi. Pengetahuan yang sudah terdokumentasi inilah yang nantinya dapat di bagikan dan di manfaatkan dengan menggunakan *knowledge management*.

PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara atau disingkat dengan PT BPD Kaltim Kaltara yang disebut juga dengan Bankaltimtara adalah perusahaan milik daerah yang sekarang telah bertransformasi menjadi Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang perbankan.

Sebagai organisasi yang fokus di bidang jasa, karyawan adalah garda terdepan yang melaksanakan seluruh visi, misi, budaya organisasi serta rencana bisnis perbankan. Kinerja karyawan pula yang menentukan tercapai atau tidaknya target dari rencana bisnis perbankan. Semua bergerak dalam satu kesatuan dan saling berhubungan. Untuk itu *sharing* pengetahuan menjadi hal mutlak dalam dunia perbankan. Karena bisnis perbankan adalah bisnis yang dinamis, dimana setiap hari akan terjadi pertukaran dan perubahan informasi yang cepat, maka setiap karyawan dituntut untuk selalu *up-to-date* terhadap perubahan informasi, karena kesamaan pemahaman akan informasi merupakan salah satu bentuk profesionalisme kerja.

PT. BPD Kaltim Kaltara sudah memiliki *Knowledge Management* yang terintegrasi dengan sebutan SIMPADU (Sistem Informasi Terpadu). SIMPADU PT. BPD Kaltim Kaltara memuat informasi umum terkait dengan peraturan perusahaan, SOP (*Standar Operational Procedure*), perubahan peraturan perbankan, serta informasi lain yang berguna untuk menambah pengetahuan karyawan.

SIMPADU digunakan sebagai portal seluruh pegawai untuk memperoleh informasi terbaru dan telah terdokumentasi dengan baik. Namun akses SIMPADU hanya diberikan kepada atasan langsung atau yang diberi wewenang untuk kemudian informasi yang dianggap penting dan perlu diketahui oleh bawahan akan diberikan sesuai dengan kebutuhannya. Informasi yang diberikan pada umumnya adalah informasi mengenai

kegiatan operasional perusahaan maupun informasi yang digunakan untuk peningkatan pengetahuan karyawan

Praktek ini dilakukan untuk menghindari terjadinya penyelewengan informasi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab apabila akses diberikan kepada seluruh pegawai secara bebas dan terbuka. Namun belum adanya kontrol dan evaluasi terhadap karyawan sebagai penerima informasi membuat perusahaan belum bisa menilai apakah setiap informasi yang diterima oleh karyawan telah digunakan sebagaimana mestinya oleh karyawan dalam rangka peningkatan pengetahuan mereka secara eksplisit yang berimbas pada efisiensi kinerja karyawan tersebut.

Sehingga diperlukan penelitian untuk membuktikan apakah Implementasi *Knowledge Management* pada PT BPD Kaltim Kaltara telah berjalan dengan baik dan apakah *Knowledge Management* tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut apakah terdapat pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ada 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang akan dipaparkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana pengembangan ilmu untuk peningkatan kualitas pembahasan serta cakupan informasi baru yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan, hasil penelitian diharapkan menambah pengetahuan karyawan bahwa *knowledge management* telah berjalan dan memiliki kaitan dengan kinerja itu sendiri. Sehingga karyawan dapat lebih memanfaatkan *knowledge management* sebagai sarana peningkatan kualitas diri.
- b. Bagi Manajer, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajer untuk dapat memanfaatkan dan meningkatkan manajemen pengetahuan yang sudah berjalan dengan tujuan agar kinerja karyawan semakin lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. *Knowledge Management*

Setiap perusahaan yang bergerak di bidang apapun perlu untuk berkembang serta menyesuaikan diri agar dapat berjalan beriringan dengan perkembangan dunia bisnis. Hal ini diperlukan agar perusahaan dapat bertahan, maju dan berkembang dalam bisnisnya serta terus menunjukkan konsistensinya. Perusahaan yang memiliki visi ke depan sudah tentu akan berusaha untuk meningkatkan kualitas serta daya saing perusahaan, dan salah satu upaya peningkatan kualitas dalam organisasi adalah dengan optimalisasi *sharing knowledge* yang baik. Tujuannya agar terdapat kesamaan informasi dan persepsi yang diterima oleh karyawan di lingkungan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui *knowledge management* yang baik.

Perbedaan antara data, informasi dan pengetahuan menjadi penting seiring dengan kehadiran manajemen pengetahuan. Sebelum munculnya Manajemen Pengetahuan, perbedaan ini tidak menjadi hal yang diperhatikan oleh kalangan profesional bisnis, walaupun dalam prakteknya proses pengolahan data menjadi informasi dan informasi menjadi *knowledge* sudah menjadi bagian dari rutinitas mereka. Namun, saat manajemen pengetahuan hadir, perbedaan ini menjadi penting. Karena apabila tidak dilakukan pengklasifikasian, hal ini akan menimbulkan inefisiensi dan kesalahan dalam *knowledge management*. Karena bisa jadi suatu organisasi atau perusahaan menyatakan telah menerapkan *knowledge management*, namun

pada prakteknya yang terjadi hanya sampai pada tahapan manajemen data atau informasi.

Menurut Zuhail (2010) *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima. Dijelaskan pula bahwa *Knowledge management* sebagai sebuah proses yang membantu organisasi untuk menemukan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mentransfer informasi penting dan keahlian yang diperlukan untuk kegiatan Zaid (2012).

knowledge management juga berarti sebagai sebuah proses perencanaan dan pengontrolan kinerja aktivitas tentang pembentukan proses pengetahuan, yakni proses yang membantu suatu organisasi atau lembaga dalam mendapatkan, memilih, menyebarluaskan (distribusi), dan mentransfer informasi yang dianggap penting dan informasi yang didapat dari berbagai keahlian seseorang seperti informasi yang muncul pada saat diskusi untuk menyelesaikan masalah organisasi, pembelajaran dinamis, perencanaan strategis, dan proses pengambilan keputusan. Yusuf, (2012).

Berdasarkan definisi para pakar diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen pengetahuan merupakan sebuah sistem yang didalamnya terdapat pengetahuan yang merupakan hasil dari proses pengolahan, pendokumentasian serta penyebaran informasi yang dapat digunakan untuk kepentingan perusahaan.

1. Siklus *Knowledge Management*

Dalkir (2011) menyatakan bahwa *knowledge* terdiri dari dua jenis yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* merupakan *knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judgement*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan dibagikan ke orang lain. Sedangkan *explicit knowledge* adalah *knowledge* yang dapat atau sudah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media.

Kedua jenis *knowledge* tersebut, oleh Nonaka dan Takeuchi dalam Setiarso (2012) dapat dikonversi melalui empat jenis produk konversi, yaitu: Sosialisasi, Eksternalisasi, Kombinasi dan Internalisasi.

a. Sosialisasi

Pada tahap ini terjadi pemindahan pengetahuan yang berbentuk tacit ke orang lain. Perpindahan ini terjadi melalui komunikasi secara langsung. Proses komunikasi secara langsung dalam perusahaan adalah dengan cara tatap muka melalui rapat, diskusi maupun pertemuan bulanan.

b. Eksternalisasi

Pengetahuan yang berbentuk tacit berubah menjadi eksplisit dengan menterjemahkan atau mengeksternalisasi pengetahuan yang ada di kepala individu menjadi sebuah bentuk formal yang mudah dimengerti oleh orang lain. Sistem *Knowledge*

Management akan sangat membantu proses eksternalisasi ini, karena dapat mengartikulasi *tacit knowledge* menjadi suatu konsep yang jelas.

c. Kombinasi

Proses konversi *knowledge* melalui kombinasi adalah menggabungkan berbagai *explicit knowledge* yang berbeda untuk disusun ke dalam sistem *knowledge management*. Media untuk proses ini dapat melalui intranet (forum diskusi), database organisasi dan internet untuk memperoleh sumber eksternal. Fitur-fitur *Enterprise Portal* seperti *knowledge organization system* yang memiliki fungsi untuk pengkategorian informasi (taksonomi), pencarian dan sebagainya sangat membantu dalam proses ini.

d. Internalisasi

Dalam tahap ini, pengetahuan yang telah terdokumentasi dapat diambil dan digunakan oleh orang lain untuk menambah pengetahuannya. Semua dokumen data, informasi dan *knowledge* yang sudah didokumentasikan dapat dibaca oleh orang lain. Pada proses ini terjadi peningkatan *knowledge* sumber daya manusia yang dapat diukur. Sumber-sumber *explicit knowledge* dapat diperoleh melalui media intranet (database organisasi), surat edaran/surat keputusan, papan pengumuman dan internet serta media massa sebagai sumber

eksternal. Untuk dapat mendukung proses ini, sistem perlu memiliki alat bantu pencarian dan pengambilan dokumen yang disebut *Content Management*.

2. Elemen *Knowledge Management*

Ada tiga elemen penting yang menentukan keberhasilan dari implementasi *Knowledge Management*, tiga elemen tersebut memiliki keterkaitan satu dan lain sehingga tidak dapat dilepaskan fungsinya. Elemen tersebut yaitu *People*, *process*, dan *technology*. Bhatt dalam Suzana Perez & Joaquin Alegre (2012) menjelaskan bahwa *knowledge management* adalah integrasi dari *people* dan *process*, yang kemudian proses dimungkinkan dengan bantuan *technology*, untuk memfasilitasi pertukaran informasi, *knowledge*, dan keahlian sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

- a. *People* merupakan aspek yang utama dalam kontribusinya terhadap *knowledge management*. Peran *people* adalah sebagai penghasil penyebar *knowledge*. Oleh karena itu, aspek ini perlu diperhatikan dengan baik. Karena keberhasilan maupun kegagalan dalam *knowledge management* ditentukan oleh kualitas manusia sebagai penghasil *knowledge* dan kemampuan manusia lain untuk menangkap, mengolah dan menyebarkan *knowledge* tersebut
- b. *Process* merupakan salah satu bagian dari *knowledge management strategy*. Proses merupakan hal yang berhubungan

dengan proses pengambilan (*capture*) nilai-nilai *knowledge* ke dalam suatu media dan kemudian didistribusikan ke setiap individu lainnya untuk digunakan kembali.

- c. *Technology* merupakan aspek ketiga yang menjadi sebuah alat dalam mendukung unsur *people* maupun *process* untuk dapat berjalan dengan benar. Namun aspek ini tidak dapat berjalan sendiri, karena *technology* digunakan sebagai perantara dalam proses transmisi *knowledge* serta penyebarluasan *knowledge* dari unsur *people*. Sehingga 2 unsur utama harus berjalan beriringan dengan *technology* untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Fungsi *Knowledge Management*

Ada lima fungsi dalam Manajemen Pengetahuan yang dijelaskan oleh Frappaolo dan Toms dalam Ikrahmawati (2016) yang mana fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi *Intermediation* yaitu peran perantara transfer *knowledge* antara penyedia dan pencari *knowledge*. Peran tersebut untuk mencocokkan (*to match*) kebutuhan pencari *knowledge* dengan sumber *knowledge* secara optimal.
- b. Fungsi *Externalization* yaitu transfer *knowledge* dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan (*repository*) eksternal, dengan seefisien mungkin.

- c. Fungsi *Internalization* adalah pengambilan (*extraction*) pengetahuan dari tempat penyimpanan eksternal, dan menyaring *knowledge* untuk disediakan bagi pencari yang relevan. *Knowledge* harus disajikan bagi pengguna dalam bentuk yang lebih cocok dengan pemahamannya.
- d. Fungsi *Cognition* adalah fungsi suatu sistem untuk membuat keputusan yang didasarkan atas ketersediaan *knowledge*. *Cognition* merupakan penerapan *knowledge* yang telah berubah melalui tiga fungsi terdahulu.
- e. Fungsi *Measurement* yaitu kegiatan *knowledge management* untuk memperkirakan, memvisualisasikan dan mengukur *knowledge* korporat dan kinerja dari solusi *knowledge management*.

4. Manfaat *Knowledge Management*

Implementasi *knowledge management* yang terstruktur dan terlaksana dengan baik akan memberikan pengaruh positif terhadap proses bisnis perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, berikut beberapa manfaat *knowledge management* bagi perusahaan :

- a. Penghematan waktu dan biaya. Dengan adanya sumber pengetahuan yang terimplementasi dengan baik, akan memudahkan perusahaan untuk menggunakan pengetahuan tersebut dalam rangka pengembangan perusahaan, maupun

rencana pengembangan karyawan sehingga perusahaan akan dapat menghemat waktu dan biaya.

- b. Peningkatan aset pengetahuan. Kemudahan akses akan sumber pengetahuan di dalam perusahaan akan memudahkan proses peningkatan kompetensi bagi karyawan. Hal ini disebabkan, karyawan merasa terdorong untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi yang muaranya adalah peningkatan kualitas dan aset pengetahuan di perusahaan.
- c. Kemampuan beradaptasi. Perusahaan harus mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Karena itu cadangan sumber pengetahuan yang terjaga dan terus meningkat akan memudahkan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan.
- d. Peningkatan produktivitas. Implementasi *Knowledge Management* yang terstruktur memudahkan perusahaan untuk melihat celah masalah maupun kesempatan. Semua pengetahuan yang telah tersimpan di KM akan memudahkan perusahaan untuk menetapkan target serta rencana dalam rangka peningkatan produktivitas perusahaan.

5. Indikator *Knowledge Management*

Tobing (2011) menyatakan beberapa indikator dalam *Knowledge Management* yang dapat dijadikan acuan untuk menentukan apakah sistem telah berjalan dengan baik diantaranya adalah :

a. Manusia

Manusia merupakan pelaku dari proses-proses yang ada dalam *knowledge management*. Mulai dari proses penemuan, implementasi, penyebaran sampai penggunaan *Knowledge* semua dilakukan oleh manusia, oleh karena itu jika proses *knowledge management* tidak berjalan, maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya.

Hakekatnya, 80% *knowledge* berupa *tacit knowledge* dan berada di pikiran manusia dan hanya 20% yang merupakan *explicit knowledge*. Sehingga untuk memperoleh dan memproses *tacit knowledge* tersebut untuk jadi pengetahuan organisasi diperlukan pendekatan manajemen SDM. Tujuannya adalah untuk meningkatkan partisipasi para anggota organisasi untuk ikut ambil bagian menjadi sumber *knowledge* bagi organisasi.

b. *Leadership*

Seorang pemimpin memiliki kapabilitas untuk mengarahkan sumber daya yang berada di bawah kendalinya untuk secara bersama sama mendayagunakan kapasitas intelektualnya mewujudkan visi dan misi organisasi. Karena seorang pemimpin memiliki kendali untuk memotivasi, mengatur, serta

terjun langsung untuk memimpin implementasi *knowledge management*.

c. Teknologi

Basis utama pengembangan *tools* pada *knowledge management* tidak lepas dari perkembangan teknologi informasi. proses otomasi yang terjadi di lingkungan kerja menjadi salah satu tolak ukur. Selain itu, waktu yang dihabiskan oleh pekerja di depan komputer dalam pekerjaan analisis, mengeksekusi proses bisnis maupun untuk berkomunikasi.

Tujuan dari penggunaan teknologi adalah agar proses distribusi *knowledge* dapat dilakukan secara menyeluruh dan secara *corporate*. Disisi lain, penggunaan teknologi IT dalam *Knowledge Management* juga sangat berperan dalam mengaplikasikan berbagai proses dalam *knowledge management* diantaranya adalah *Capture knowledge*; Kodifikasi *knowledge*; *Knowledge maintenance* (validasi, pemeliharaan integritas *knowledge*); *Security* dari *knowledge* serta Memonitor pemanfaatan *knowledge*.

d. Organisasi

Organisasi berhubungan dengan penggarapan dimensi operasional dari aset-aset *knowledge*, termasuk peran, metode, struktur organisasi formal serta informal, barometer dan

parameter pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa dalam jalannya proses bisnis.

e. *Learning*

Proses *learning* menjadi sangat krusial dalam *knowledge management*, karena implementasi KM harus diiringi dengan kemampuan belajar dari sumber daya manusianya. Melalui proses ini diharapkan muncul ide-ide, inovasi, dan *knowledge* baru, yang menjadikan *knowledge management* terus berkembang. Dari proses belajar ini pula karyawan akan mendapat pengetahuan yang lebih mendalam tentang bidang pekerjaan yang dijalannya.

6. Proses *Knowledge Management*

Gold, *et al* dalam Mills dan Smith (2010) menyatakan ada empat proses dalam *Knowledge Management*. Empat proses tersebut adalah : akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan, dan perlindungan pengetahuan.

- a. Akuisisi pengetahuan (*knowledge acquisition*) Akuisisi pengetahuan adalah proses ekstraksi, strukturisasi, dan mengorganisasikan pengetahuan dari satu sumber atau lebih baik internal maupun eksternal. Dengan kata lain dalam akuisisi pengetahuan terjadi proses yang meliputi kegiatan pengumpulan, aksesibilitas, dan penerapan dari pengetahuan yang diperoleh.

- b. Konversi pengetahuan (*knowledge conversion*) proses perubahan pengetahuan yang ditangkap melalui berbagai sumber (baik internal maupun eksternal) perlu dilakukan sehingga pengetahuan tersebut menjadi pengetahuan organisasi yang dapat digunakan dan dimanfaatkan secara efektif dalam proses bisnis.
- c. Aplikasi pengetahuan (*knowledge application*) penerapan pengetahuan yang diperoleh dalam direalisasikan menjadi kemampuan potensial yang berdampak pada kinerja organisasi. Aplikasi pengetahuan adalah proses penggunaan aktual dari pengetahuan.
- d. Perlindungan pengetahuan (*knowledge protection*) adalah proses pengamanan aset pengetahuan dan menyimpannya dengan aman serta diakses hanya oleh petugas yang berwenang. Zaied, et. al (2012).

7. Penerapan *Knowledge Management* dalam Organisasi

Ketika sebuah organisasi ingin menerapkan *knowledge management*, ada beberapa aspek yang harus diperhatikan agar penerapan yang dilakukan berlangsung dengan sukses Aditya (2011), semua harus didasari pada kesamaan persepsi bahwa sebuah organisasi pada dasarnya terdiri dari orang-orang yang memiliki latar belakang sosial, budaya, ekonomi dan bahkan politik yang berbeda, sehingga aspek yang harus diperhatikan antara lain:

a. Aspek Konseptual

Maksudnya adalah agar organisasi mampu mengembangkan suatu konstruksi yang terintegrasi, yang dapat digunakan untuk mendiskusikan *knowledge* pada organisasi. Dalam hal ini organisasi harus memiliki sebuah konsep dasar yang kemudian dilempar ke ruang publik untuk kemudian dilakukan pembahasan secara bersama-sama.

b. Aspek Perubahan

Pengetahuan yang baik dalam organisasi harus terlebih dahulu dapat diakses, dipahami dan dapat diterima. Setelah seluruh aspek dalam organisasi menerima barulah dilakukan implementasi untuk merubah struktur *knowledge* lama yang dirasa sudah tidak relevan dalam sistem aktivitas organisasi. Perlu dipahami bahwa perubahan itu perlu agar organisasi dapat selalu beradaptasi terhadap faktor eksternal. Namun perubahan kerap kali menciptakan perlawanan dengan skala yang beragam, untuk itu diperlukan manajemen yang baik dari semua aspek untuk secara bersama menyampaikan visi dan misi yang ingin dicapai dalam perubahan tersebut.

c. Aspek Pengukuran

Salah satu aspek terpenting dalam proses integrasi dalam organisasi adalah pengukuran. Karena dari aspek ini, sistem dapat dilihat dan diukur secara implisit untuk menentukan

sudut pandang. Pengukuran juga memudahkan untuk melihat apakah *knowledge management* telah diaplikasikan sesuai dengan sasaran organisasi yang ingin dituju atau tidak.

d. Aspek Struktur Organisasi

Proses pembagian peran dan tanggung jawab yang diperlukan untuk meninjau efektifitas implementasi dari *knowledge management* dapat dilihat dari struktur organisasi. Peran-peran tersebut diantaranya pemilik *knowledge*, penyebar *knowledge*, pencari *knowledge* dan koordinator komunitas. Semua terhubung dalam perannya masing-masing.

e. Aspek Konten

Knowledge dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara, jika *knowledge* dipandang sebagai produk. Namun untuk mengelola produk dari proses *knowledge*, diperlukan *knowledge* yang cocok dan saling melengkapi. Isi dari *knowledge* juga berhubungan erat dengan keahlian dan keterampilan karyawan.

f. Aspek Alat

Ketersediaan sarana dalam memperoleh serta mengelola *knowledge* erat kaitannya dengan aspek alat. Oleh karena itu perlu untuk mempertimbangkan berbagai hal antara lain adalah bagaimana metodologi yang digunakan untuk mengelola *knowledge*, representasi *knowledge* yang akan dikelola serta ketersediaan infrastruktur yang dibutuhkan untuk menunjang

pengelolaan *knowledge* secara efektif menjadi sesuatu yang turut menentukan keberhasilan strategi *knowledge management* di dalam sebuah organisasi.

B. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah salah satu inisiator penggerak dalam organisasi maupun perusahaan. Setiap rencana bisnis yang ditetapkan perusahaan hanya dapat dicapai apabila adanya kemauan dari setiap individu di lingkungan tersebut agar mau dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dan hal ini tergambar dari kinerja karyawan di organisasi tersebut. Kinerja erat hubungannya dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Artinya seseorang memiliki kesediaan untuk bekerja dengan tujuan menghasilkan hasil yang baik. Kesediaan ini dapat digambarkan melalui perasaan bersemangat individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja sehingga membuat seorang individu bekerja secara produktif dan tidak merasa terbebani.

Sedarmayanti (2011) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2010) mengemukakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Roziqin (2010) menjelaskan kinerja sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Dan pendapat lain dikemukakan oleh Edison (2016) bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dijelaskan pula oleh Moehariato (2012) bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan pengertian dari kinerja adalah proses bekerja yang hasilnya dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitas yang diukur sesuai dengan standar organisasi tempat individu bekerja.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis dan Jackson (2009) menyatakan kinerja pada karyawan secara individual merupakan faktor utama yang menentukan

keberhasilan organisasi. Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk menentukan kinerja diantaranya

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemampuan individual biasanya berbeda antara individu satu dan yang lain. Oleh karena itu manajemen harus mampu memetakan posisi individu berdasarkan kemampuan agar dapat bekerja secara maksimal.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Kemauan untuk bekerja dilihat dari beberapa aspek ini.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja. Manajemen sangat berperan untuk memfasilitasi ini. Karena kemampuan individu tidak akan dapat berkembang tanpa adanya pelatihan yang difasilitasi oleh organisasi.

Sebuah literatur manajemen membahas hubungan dari ketiga faktor diatas yang dijabarkan sebagai kinerja (*performance*) = kemampuan (*ability*) x usaha (*effort*) x dukungan (*support*). Atau dengan kata lain, kinerja individu dapat diukur dari kemampuan tacit maupun eksplisit yang dikombinasikan dengan kemauan bekerja yang kuat serta difasilitasi dengan sarana, lingkungan kerja serta peran aktif manajemen untuk peningkatan kemampuan. Hal ini sesuai dengan pendapat

Mangkunegara (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

$$\textit{Human performance} = \textit{ability} \times \textit{motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{attitude} \times \textit{situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{knowledge} \times \textit{skill}$$

Sehingga menurut Mangkunegara (2016) kinerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Tipe karyawan yang memiliki kemampuan potensi (IQ) yang terukur, latar belakang serta kualifikasi yang memadai dinilai akan lebih mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Namun pertimbangan dalam melakukan penempatan juga penting. Karena penempatan yang disesuaikan dengan keahlian karyawan tersebut (*the right man on the right place*) dapat memaksimalkan potensi karyawan tersebut.

b. Faktor Motivasi

sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi maupun kendala dalam pekerjaannya dapat menggambarkan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Seorang karyawan harus siap secara mental maupun fisik dalam melaksanakan tujuan organisasi sehingga pekerjaan yang dilakukan akan fokus dan terarah.

2. Dimensi Kinerja

Edison, et al (2016) menjelaskan beberapa dimensi kerja adalah sebagai berikut:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting dalam dimensi kinerja, karena kualitas yang dihasilkan baik dalam produk maupun layanan. Akan menjadi faktor kekuatan menarik dan mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Ketepatan waktu penyelesaian adalah salah satu wujud dari kinerja yang baik. Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu akan membuat kepastian distribusi dan jadwal yang pasti dalam penyerahan pekerjaan. Hal ini akan mencerminkan profesionalisme.

d. Taat Asas

Adalah melakukan segala sesuatu dengan cara yang benar, transparan, serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Indikator Kinerja

Dalam prakteknya, seseorang dapat dikatakan bekerja dengan baik apabila dapat memenuhi indikator yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator ini dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja dari tiap-tiap individu di organisasi maupun perusahaan. Fadel (2009) membagi kinerja dalam beberapa indikator. Diantaranya :

a. Pemahaman atas tupoksi

Pemahaman akan tupoksi dalam menjalankan pekerjaan merupakan indikator penting, seorang karyawan harus benar-benar paham tentang tugas pokok dan fungsi masing - masing dalam menjalankan tugasnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan Kerja

Bekerja dengan kecepatan serta metode yang terukur dalam menjalankan tugas adalah salah satu dimensi pokok.

d. Keakuratan Kerja

Teliti dan akurat dalam mengerjakan pekerjaan mutlak dimiliki oleh seorang karyawan.

e. Kerjasama

Dalam sebuah organisasi, karyawan tidak lepas dari bekerja sama dengan rekan kerja. Untuk itu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya mutlak dimiliki. Sebagai contoh kemampuan untuk menerima serta menghargai

pendapat. Hal ini penting dalam dunia kerja. Karena kerjasama yang baik akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

4. Kriteria Kinerja

Kriteria kerja merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson dalam Harsuko (2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Dapat dilihat dari beberapa aspek yang diantaranya adalah Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Beberapa aspek ini merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana sifat dan karakter individu tersebut, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai dalam pekerjaan.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekan produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau

dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

5. Aspek Pengukuran Kinerja.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat kinerja tiap individu, hal ini dapat diukur dari berbagai aspek. Sutrisno (2010) menjelaskan pengukuran kinerja dapat diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a. Hasil kerja, merupakan *output* yang kuantitas serta kualitas yang dihasilkan dapat diukur. Pengukuran berdasarkan kepada apakah pekerjaan tersebut telah sesuai dengan target organisasi dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya kecakapan dalam hal penanganan masalah-masalah yang muncul.
- d. Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap positif yang selalu ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi, ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk melihat perkembangan karyawan.. beberapa poin yang dapat dijadikan faktor dalam penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari penilaian tersebut dapat ditarik kesimpulan apakah seorang karyawan telah bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan atau tidak. Hasil dari penilaian ini sifatnya terbuka untuk diketahui oleh karyawan, sehingga karyawan yang memiliki kinerja rendah dapat melakukan evaluasi diri.

Tingkatan kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Yang disesuaikan dari indikator yang ditetapkan perusahaan. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dalam institusi biasanya faktor berasal dari internal (lingkungan organisasi) atau faktor eksternal (dari karyawan itu sendiri).

Gibson (2008) menjelaskan faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni:

a. Variabel individu

Variabel yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, pendidikan, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya). Variabel ini akan berbeda pada masing-masing individu

b. Variabel organisasi

Variabel ini berpusat pada lingkungan kerja organisasional yang antara lain terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, jenis pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

c. Variabel psikologis

Variabel yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya. Biasanya karyawan yang ditempatkan di lingkungan pekerjaan yang baik serta sesuai dengan keahliannya akan menunjukkan persepsi positif pada pekerjaannya.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Tujuannya adalah melihat perkembangan kualitas kerja karyawan yang kemudian digunakan oleh manajemen untuk melakukan pengembangan yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan yang pada akhirnya bermanfaat untuk pengembangan perusahaan itu sendiri.

Menurut Bernandin & Russell dalam Riani (2013) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* (kerjasama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

7. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

a. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

1) Telaah Gaji.

Tujuan utama dalam penilaian prestasi kerja berhubungan dengan keputusan kompensasi, kompensasi pada hal ini mencakup bonus, tunjangan serta kenaikan gaji lainnya.

2) Kesempatan Promosi.

Pemetaan posisi karyawan juga krusial, pemetaan yang berhubungan dengan penyusunan pegawai (*staffing*) seperti promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

b. Tujuan Pengembangan

1) Informasi yang didapat dari sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk menyusun rencana strategis dalam pengembangan bagi anggota organisasi.

2) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Sifat keterbukaan dibutuhkan dalam pengembangan, sehingga karyawan tau umpan balik dari penilaian kerja sehingga evaluasi mandiri dapat dilakukan.

- 3) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- 4) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Jenjang karir dapat diukur dari prestasi kerja. Sehingga karyawan yang dinilai berprestasi dapat memiliki pedoman mengenai jenjang karir yang diinginkan.
- 5) Menentukan kebutuhan-kebutuhan Pelatihan. Kebutuhan pelatihan didasarkan pada kumpulan data yang dianalisis dari hasil penilaian kinerja.

C. Hubungan *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan

Kandau,et.al (2016) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kegiatan organisasi kinerja merupakan tolak ukur kualitas organisasi. kinerja adalah proses bekerja yang hasilnya dapat diukur baik secara kuantitas maupun kualitas yang diukur sesuai dengan standar organisasi tempat individu bekerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam kinerja sendiri ada 2 hal yang saling berkaitan yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan akan menghasilkan lingkungan kerja dan kualitas kerja yang baik pula. Kualitas kerja yang baik akan mempermudah pencapaian target organisasi secara umum.

Namun dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan sistem yang dapat menunjang seluruh aspek dan kebutuhan karyawan. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah *knowledge management*.

Dalam prakteknya *knowledge management* dapat menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangible asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai. Perusahaan juga dapat menggunakan *knowledge management* sebagai bahan pembandingan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di industri perbankan.

Hal ini selaras dengan pendapat ahli yaitu Elahe masomi,et.al (2014) yang menyatakan bahwa semua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen pengetahuan meliputi komitmen senior manajemen dan kepemimpinan, keterlibatan karyawan, pelatihan staf, memberdayakan karyawan, infrastruktur, sistem informasi, pengukuran kinerja dan *benchmarking*, budaya organisasi, kerjasama tim yang berharga memiliki pengaruh signifikan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu dapat diambil beberapa referensi yang dapat menunjang penelitian. Hal ini juga berguna

sebagai pembanding dan juga menunjukkan segi orisinalitas dari sebuah penelitian yang dilakukan. Berikut penulis angkat beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul yang diangkat. Diantaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti/Penulis	Hasil Penelitian
1.	<i>The Impact Of Knowledge Management On Organisational Performance</i> Dampak Manajemen Pengetahuan Terhadap Performa Organisasi	Jelena Rasula, et al (2012)	<i>The sample included 329 companies both in Slovenia and Croatia with more than 50 employees. The results show that knowledge management practices measured through information technology, organization and knowledge positively affect organisational performance.</i> Sampel termasuk 329 perusahaan baik di Slovenia dan Kroasia dengan lebih dari 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen pengetahuan diukur melalui teknologi informasi, organisasi dan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
2.	<i>Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Case Study of Grain Marketing Board (GMB)</i>	Katsuro Pension, et al (2013)	<i>The research used a case study approach in which a sample of 60 employees out of a population of 100 employees was used. The targeted population was stratified into departments from which a simple</i>

Dampak Manajemen
Pengetahuan terhadap
Kinerja Organisasi:
Studi Kasus Grain
Marketing Board
(GMB)

random sampling procedure was employed to come up with departmental representatives who were then summed to make the final 60 sample elements. Questionnaires and interviews were used in triangulation to collect data on the sample. An analysis of the collected data revealed that knowledge management had positively impacted on the performance of the organization through improvements in design time, costs reduction, employee flexibility and reduced employee frustration and confusion. However, the research also found that knowledge management can be negatively affected once a culture that embraces learning and sharing knowledge is minimum.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus di mana sampel 60 karyawan dari populasi 100 karyawan digunakan. Populasi yang ditargetkan menjadi beberapa departemen tempat prosedur pengambilan sampel acak sederhana digunakan dengan perwakilan departemen yang kemudian dijumlahkan untuk membuat 60 elemen sampel akhir. Kuesioner

		<p>dan wawancara digunakan dalam triangulasi untuk mengumpulkan data pada sampel. Analisis data yang dikumpulkan mengungkapkan bahwa manajemen pengetahuan telah berdampak positif pada kinerja organisasi melalui perbaikan di waktu desain, pengurangan biaya, fleksibilitas karyawan dan mengurangi frustrasi dan kebingungan karyawan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa manajemen pengetahuan dapat terpengaruh secara negatif begitu budaya yang menganut pembelajaran dan berbagi pengetahuan adalah minimal.</p>
<p>3. <i>Impact of Knowledge Management Practices on Organizational Performance: an Empirical study of Banking Sector in Pakistan</i></p> <p>Dampak Praktek Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: sebuah studi empiris Sektor Perbankan di Pakistan</p>	<p>Shakeel Ahmed, <i>et al</i> (2015)</p>	<p><i>The purpose of this study was to identify the impact of knowledge management practices e.g. Knowledge acquisition, knowledge conversion, knowledge application and knowledge protection on organizational performance. For this purpose survey methodology questionnaire was used to get response from 256 banking sector respondents. Data was analyzed by using SPSS. Results have shown that knowledge management activities i.e. knowledge acquisition, knowledge conversion, knowledge</i></p>

application and knowledge protection results in provision of quality services to customers, high customer satisfaction, efficiency in resource utilization, more profits and overall improved organizational performance

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak praktik manajemen pengetahuan, mis. Akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, aplikasi pengetahuan dan perlindungan pengetahuan tentang kinerja organisasi. Untuk tujuan ini, kuesioner metodologi survei digunakan untuk mendapatkan respons dari 256 responden sektor perbankan. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa kegiatan manajemen pengetahuan yaitu akuisisi pengetahuan, konversi pengetahuan, pengetahuan aplikasi dan hasil perlindungan pengetahuan dalam penyediaan layanan berkualitas kepada pelanggan, kepuasan pelanggan yang tinggi, efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya, lebih banyak keuntungan dan kinerja organisasi yang ditingkatkan secara keseluruhan

4. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Ukm Di Jakarta	Sanny Ekawati & Ida Puspitowati (2016)	Sampling dilakukan dengan menggunakan <i>judgement sampling</i> . Metode pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 33 responden. Sementara teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan SPSS. Validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data tersebut valid dan reliabel. Asumsi pengujian hipotesis menggunakan uji t memperlihatkan dua variabel independen yaitu manajemen pengetahuan dan inovasi terhadap kinerja perusahaan. Uji t menunjukkan bahwa semua data memenuhi asumsi yang diperlukan. Melalui uji F dapat dilihat bahwa variabel manajemen pengetahuan dan inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan UKM di Jakarta.
5. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur	Muhammad Rifky Nurpratama (2016)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel <i>knowledge management</i> yang terdiri dari variabel <i>people, process and technology</i> terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. Lalu, Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel <i>technology</i> terhadap kinerja karyawan

		PT. PLN Distribusi Jawa Timur, dan variabel <i>technology</i> adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel yang selanjutnya berpengaruh signifikan secara berturut-turut adalah variabel <i>people</i> , dan variabel <i>process</i>
6. <i>The Impact Of Knowledge Management On Organizational Performance: An Empirical Study Of Kuwait University</i>	Mohammad Q. Ahmad Al-Qarioti (2016)	<p><i>The study was based on a stratified random sample consists of (355) faculty members from various colleges at Kuwait university. Study results show that faculty members evaluate knowledge management as “very good” with a (3.52) mean score at Likert five point scale, which indicates that Knowledge management components are highly related to organizational performance.</i></p> <p><i>Implications, imitations of the study, and recommendations regarding appropriate investments in knowledge management to enhance organizational performance are discussed.</i></p> <p>Penelitian ini didasarkan pada sampel acak stratifikasi yang terdiri dari (355) anggota fakultas dari berbagai perguruan tinggi di universitas Kuwait. Hasil studi menunjukkan bahwa</p>

		<p>anggota fakultas mengevaluasi manajemen pengetahuan sebagai "sangat baik" dengan skor rata-rata (3,52) pada skala lima poin Likert, yang menunjukkan bahwa komponen manajemen pengetahuan sangat terkait dengan kinerja organisasi. Implikasi, imitasi penelitian, dan rekomendasi mengenai investasi yang tepat dalam manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dibahas..</p>
7. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	Rofikotul Arfati (2017)	<p>Dengan 62 responden Hasil WarpPLS 3.0 memperlihatkan bahwa hubungan antara manajemen pengetahuan dengan kinerja perusahaan adalah positif dan sangat kuat dan secara statistik signifikan pada (0,476, $p < 0,01$) pengaruh sebesar 72.6 %. Serta hasil WarpPLS 3.0 memperlihatkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perusahaan adalah positif dan sangat kuat serta secara statistik signifikan pada (0,426, $p < 0,01$).</p>
8. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama)	Muhammad Ardiansyah, et al (2017)	<p>Berdasarkan analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,779 + 0.663 X + 0.414$, dari variabel yang diperoleh dari tabel analisis korelasi kemudian diperoleh 0,766 yang termasuk ke dalam</p>

		<p>korelasi kuat. Korelasi tersebut adalah korelasi positif, yaitu antara 0,600 - 0,799. dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X (manajemen pengetahuan) dan variabel Y (kinerja karyawan) secara bersamaan. yang kuat dan dari hasil variabel yang diperoleh tabel diketahui nilai R square adalah 0,586, sehingga menunjukkan artinya manajemen pengetahuan (X) memberikan pengaruh 58,6% terhadap kinerja karyawan (Y)</p>
<p>9. <i>Effect of Knowledge Management Practices on the Performance of Nepalese Financial Institutions</i></p> <p>Pengaruh Praktek Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja pada Lembaga Keuangan Nepal</p>	<p>Lekhanath Khanal and Santosh Raj Paudyal (2017)</p>	<p><i>In this study, samples of 385 respondents were selected randomly from four different types of financial institutions of Kathmandu, Nepal. The statistical analysis was done to draw the conclusion. The results clearly showed that components of KM process (KM obtaining, KM organizing & KM applying) are positively correlated with the organizational performance measured in terms of Financial and Market Results, Organizational Effectiveness, Employee Satisfaction and Customer Satisfaction.</i></p> <p>Dalam penelitian ini, sampel 385 responden dipilih secara acak dari</p>

		empat jenis lembaga keuangan Kathmandu, Nepal. Analisis statistik dilakukan untuk menarik kesimpulan. Hasil jelas menunjukkan bahwa komponen proses KM (KM memperoleh, pengorganisasian KM & penerapan KM) berkorelasi positif dengan kinerja organisasi yang diukur dalam hal Keuangan dan Hasil Pasar, Efektivitas Organisasi, Kepuasan Karyawan dan Kepuasan Pelanggan.
10. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah	Navik Puryantini, et al (2017)	Penelitian ini menggunakan penelitian pemerintah. Sampel diambil secara <i>clustering</i> . Metode analisis penelitian ini adalah <i>Partial Least Squares</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung <i>Knowledge Management</i> , inovasi dan kinerja organisasi. Variabel inovasi tidak berhasil berperan dalam hubungan <i>Knowledge Management</i> terhadap kinerja organisasi

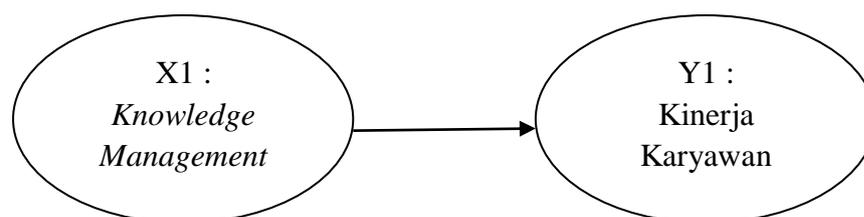
E. Kerangka Pikir

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kerangka berpikir menjelaskan tentang hubungan antar variabel dalam konsep yang lebih mudah untuk ditautkan. *Knowledge Management* yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya implementasi KM yang terstruktur dan sistematis, karyawan akan dengan mudah mendapatkan maupun berbagi informasi guna meningkatkan kualitas diri karyawan tersebut.

KM yang berjalan dengan baik akan membantu pertukaran informasi serta pengembangan organisasi yang lebih baik. Hal ini terjadi karena KM dapat mengakomodir kebutuhan karyawan dalam baik sebagai penyedia pengetahuan maupun penyalur pengetahuan, karyawan yang selalu di *update* dengan pengetahuan baru akan memiliki tingkat kompetensi yang akan selalu meningkat.

Oleh karena itu kerangka berpikir untuk karya ilmiah kali ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

H0: *Knowledge Management* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda.

H1: *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat yang beralamat di Jln. Jendral Sudirman No. 33 Samarinda Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, Kalimantan Timur 75111. Yang merupakan salah satu badan usaha yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, Pemerintah Kabupaten/Kota se-Kalimantan Timur dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Kalimantan Utara dengan bentuk badan hukum Perseroan Terbatas.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih dengan karena data-data yang disebar akan memiliki *output* berupa angka untuk kemudian diolah menggunakan metode matematis. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu *Management Knowledge* sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dan metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey. Tujuan penelitian survey adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum. Yang hasilnya akan dideskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Indikator-indikator untuk kedua variabel tersebut kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pertanyaan-pertanyaan sehingga diperoleh data primer. Data ini akan dianalisis dengan menggunakan uji statistika yang relevan untuk menguji hipotesis.

C. Populasi & Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai populasi adalah pegawai organik (pegawai tetap) dengan jabatan sebagai pelaksana yang terdapat di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat berjumlah 147 pegawai.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*

Sugiyono (2017) mendefinisikan *Probability Sampling* sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dan teknik *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel

dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut.

Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung ukuran sampel. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir yaitu 5%

Populasi pada PT. BPD Kaltim Kaltara kantor pusat yang diteliti berjumlah 147 orang, sehingga jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan metode slovin dengan persentase kelonggaran sebesar 5% adalah sebanyak 107 orang.

D. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2017) definisi variabel adalah: Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT BPD Kaltim dan Kaltara maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Manajemen Pengetahuan (X)	Manajemen pengetahuan adalah inisiatif korporasi, bukan inisiatif unit atau sekumpulan orang tertentu didalam suatu perusahaan. Sebagian inisiatif korporasi, maka penerapan manajemen harus melibatkan komponen-komponen strategi dari organisasi.	1. Manusia a. Kemauan b. Kemampuan 2. Leadership a. Sumberdaya Intelektual b. Kepemimpinan Integratif 3. Teknologi a. Distribusi <i>Knowledge</i> b. Memanfaatkan <i>Knowledge</i> 4. Organisasi a. Operasional b. aset-aset pengetahuan 5. Learning a. ide-ide & inovasi b. Kolaborasi Tobing (2011)	Skala likert
2.	Kinerja Karyawan	Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah	1. Pemahaman Tupoksi	Akan Skala Likert

(Y)	dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tugas Pokok b. Fungsi Masing-masing <i>jobdesk</i> 2. Inovasi <ul style="list-style-type: none"> a. Inovasi Positif b. <i>Knowledge Sharing</i> (Menyampaikan gagasan dan mendiskusikan) 3. Kecepatan Kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Mengikuti metode kerja 4. Keakuratan Kerja <ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin Kerja b. Ketelitian 5. Kerjasama <ul style="list-style-type: none"> a. Menerima Pendapat b. Menghargai Perbedaan pendapat <p>Fadel (2009)</p>
-----	--	--

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

a. Data kualitatif

yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya, Visi dan Misi, Budaya Organisasi, struktur organisasi, serta bisnis Bank secara umum.

b. Data kuantitatif

adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah karyawan, dan hasil kuesioner.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar oleh peneliti pada PT. BPD Kaltim Kaltara kantor pusat.

F. Teknik Dan Metode Pengumpulan Data

Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini adalah menggunakan kepustakaan dan riset online, namun untuk melengkapi data serta informasi tersebut diperlukan pula diperlukan pula data-data yang diambil berdasarkan penelitian untuk kemudian dianalisis dan menghasilkan kesimpulan dari penelitian tersebut. Beberapa metode yang digunakan antara lain :

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, artinya barang-barang tertulis. menurut Sugiyono (2017) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam

bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mendapatkan data-data tertulis seperti dokumen-dokumen penunjang misalnya: Sejarah singkat berdirinya, Visi dan Misi, Budaya Organisasi, struktur organisasi, bisnis Bank secara umum.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2012). Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup yaitu menyediakan jawaban setiap pertanyaan yang ada sehingga responden tinggal memilih saja sesuai dengan persepsinya. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner via *Google Form* dengan alamat situs sebagai berikut : <http://s.id/KMdanKinerja>

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2

3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reliabilitas datanya.

validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau objek yang ingin diukur. Reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur dalam hal dan objek yang sama.

G. Teknik Analisis Data

Pada Penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian, yakni teknik analisis data kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2012).

Umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen metode penelitian kuantitatif, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang t ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Berikut langkah-langkah analisis data kuantitatif :

1. Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul di dalam tahap pengumpulan data, kemudian perlu diolah kembali. Pengolahan data tersebut memiliki tujuan agar data lebih sederhana, sehingga semua data yang telah

terkumpul dan menyajikannya sudah tersusun dengan baik dan rapi kemudian baru dianalisis.

2. Penganalisisan Data dan Alat Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan adalah *SPSS V.22*. Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data. Konsep yang digunakan dalam proses pengujian data yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas Indriantoro dan Supomo (2013). Adapun tahapan-tahapan uji kualitas data yaitu sebagai berikut :

1) Uji Validitas

Kegunaan validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

Untuk melakukan uji validitas ini para peneliti menggunakan program *SPSS V.22*. Teknik pengujian yang sering digunakan adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan signifikan 0,05) maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2) Uji Reliabilitas

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisiensi reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan program *SPSS* dengan metode *Cronbach's alpha*. Kesepakatan secara umum jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel menurut V. Wiratna Sujarweni (2015).

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu asumsi dari statistik parametrik. Penerapan uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data yang dikumpulkan dari sampel. Untuk data populasi selalu berdistribusi normal karena setiap populasi mempunyai sifat normal.

Menguji normalitas data dengan menggunakan *SPSS*, baik cara grafik atau dengan rumus tertentu. Pada penelitian ini akan melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan *P-P Plot (probability-probability plot)*. Grafik ini memplot probabilitas kumulatif suatu variabel terhadap probabilitas kumulatif suatu distribusi tertentu (dalam hal ini adalah distribusi normal).

Artinya, data digolongkan dan diurutkan. Kemudian

untuk setiap ranking skor z yang sesuai dihitung. Ini adalah nilai yang diharapkan bahwa skor seharusnya ada dalam distribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman. Penelitian ini akan menguji heteroskedastisitas dengan melihat pola grafik regresi atau *scatterplots*.

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan

secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Penghitungan Regresi Linier Sederhana menggunakan Program *SPSS V.22*.

2) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Jika t hitung $>$ t tabel pada tingkat kesalahan tertentu misalnya 5% (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), begitu pula sebaliknya.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi *personal product moment* yang dilakukan dengan 100%. Uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas

mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi di antara 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati angka 1 koefisien determinasinya maka pengaruhnya semakin kuat. Begitu pula sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 0 maka pengaruhnya semakin kecil.

3. Penafsiran Hasil Analisis

Tujuan penafsiran analisis ini adalah untuk menarik kesimpulan dari penelitian kualitatif yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan cara membandingkan hipotesis yang sudah dirumuskan dengan hasil analisa data yang sudah diperoleh. Akhirnya, peneliti bisa menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak hipotesis yang sudah dirumuskan.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BPD Kaltim Kaltara

1. Sejarah singkat PT. BPD Kaltim Kaltara

Diprakarsai oleh A. Moeis Hasan, selaku Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Timur, berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Kalimantan Timur Nomor: 03/PD/64 tanggal 19 September 1964 atas persetujuan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dalam Surat Keputusan Nomor: 9/10/8-45 tanggal 01 April 1965. Setelah terbitnya Izin Usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral/Bank Indonesia Nomor: Kep. 95/PBS/65 tanggal 21 September 1965. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur mulai beroperasi pada tanggal 14 Oktober 1965.

Sesuai Surat Bank Indonesia Nomor: 5/48/ KEP.DGS/2003 tanggal 13 November 2003, BPD Kaltim meningkat status operasionalnya menjadi Bank Umum Devisa. Melakukan ekspansi dengan membuka Unit Usaha Syariah sejak 27 Desember 2006 berdasarkan Izin Prinsip dari Bank Indonesia Nomor: 8/5/DS/Smr tanggal 27 November 2006 dan Izin Operasional Nomor: 8/7/DS/Smr tanggal 22 Desember 2006. BPD Kaltim menjadi salah satu Bank besar di Indonesia dengan aset lebih dari Rp 10 Triliun

Pada 14 Oktober 2008 bersamaan dengan HUT ke-43 BPD Kaltim resmi meluncurkan logo baru, kombinasi logo tipe yang mengolah huruf “BPD” dan teks “bankaltim”. Perubahan visi, misi, tagline dan

Corporate Values BPD Kaltim dalam rangka realisasi Rencana Bisnis 2013-2017 dan menyambut perkembangan wilayah bisnis dengan hadirnya Kalimantan Utara.

Pada tahun 2016 telah diterbitkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2016 tentang Perubahan Bentuk Badan hukum Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dari Perusahaan Daerah Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara.

Perubahan Bentuk Badan Hukum, Nama, serta Logo BPD Kaltim menjadi PT BPD Kaltim Kaltara dimulai sejak November 2017. Hal ini menjadi titik awal perjalanan Perusahaan, baik dari tujuan serta arah baru PT BPD Kaltim Kaltara.

2. Visi dan Misi PT. BPD Kaltim Kaltara

a. Visi

“Menjadi *The True Regional Champion* yang Kuat, Kompetitif dan Kontributif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah yang berkualitas”

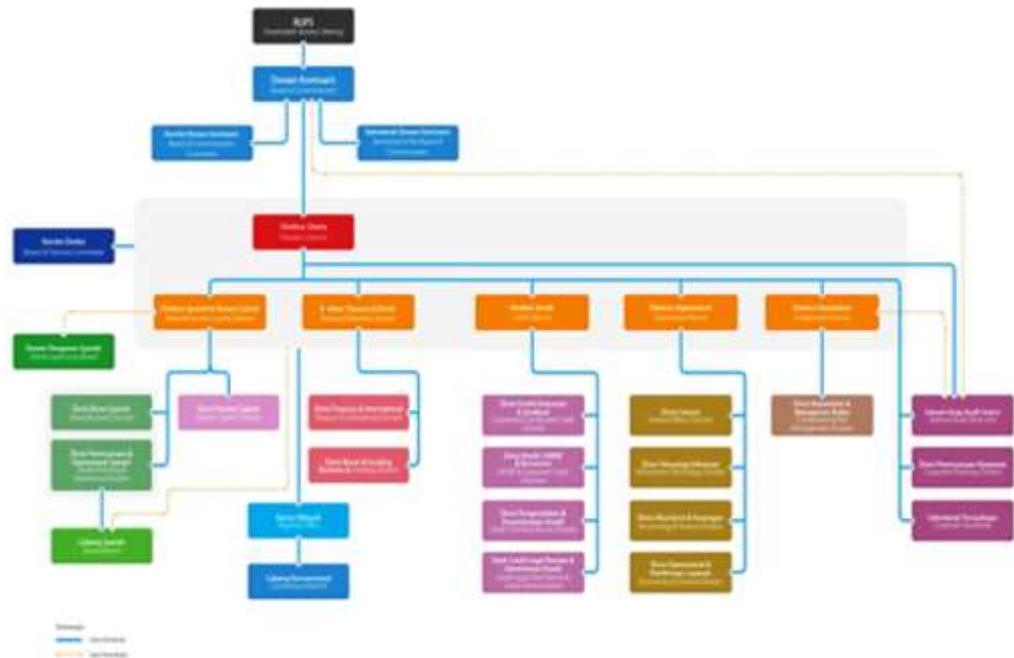
b. Misi

- 1) Memperkuat ketahanan kelembagaan melalui pelaksanaan kepatuhan dan manajemen risiko yang berkualitas.
- 2) Mengembangkan produk dan layanan perbankan yang berorientasi solusi dan berbasis teknologi.

- 3) Menjadi pendukung utama program pembangunan ekonomi dan menopang pemberdayaan perekonomian rakyat.
 - 4) Meningkatkan kepedulian sosial bagi komunitas dan lingkungan sekitar.
 - 5) Menjaga dan meningkatkan reputasi Bank.
3. 6 (Enam) Nilai Utama
- a. *Championship*, yaitu mempunyai semangat juang untuk selalu menjadi juara
 - b. *Creativity*, yaitu kreatif dalam mengembangkan produk dan layanan perbankan
 - c. *Caring*, yaitu memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap sesama insan Bankaltimara
 - d. *Character*, yaitu meletakkan karakter sebagai basis pengembangan reputasi, baik institusi maupun perorangan
 - e. *Citizenship*, yaitu mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi sebagai warga korporasi yang baik
 - f. *Customer Focus*, yaitu menjadikan kepentingan nasabah sebagai dasar setiap kegiatan bisnis
4. Meaning Statement
- "Mengabdikan Untuk Kesejahteraan Bersama"
5. Tagline
- "Memajukan Kalimantan Membangun Indonesia"
6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat



B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini diambil berdasarkan pengklasifikasian beberapa karakteristik umum yang terdapat pada kuesioner. Karakteristik tersebut di antaranya adalah :

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Jumlah (%)
--------------	--------	------------

Laki-Laki	49	46%
Perempuan	58	54%
Total	107	100%

Sumber data : Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.1, dengan jumlah total 107 responden Laki-laki sebagai responden memiliki jumlah yang lebih sedikit dari pada perempuan sebagai responden. Dari table diatas dapat kita amati jumlah responden laki-laki sebesar 49 orang atau 46% dari total sampel, sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 58 orang atau 54% dari total sampel.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

bawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Jumlah (%)
21 – 30	64	60%
31 - 40	42	39%
41 - 50	1	1%
Total	107	100%

Sumber data : Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan rentang umur 21 – 30 tahun adalah responden yang mengisi kuesioner terbanyak, yaitu berjumlah

64 orang atau 60% dari total responden, disusul oleh rentang umur 31 – 40 tahun adalah 42 responden atau 39% dari total responden. Dan terakhir rentang umur 41-50 tahun adalah berjumlah 1 orang.

C. Data Penelitian

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada *Knowledge Management*.

Untuk mengetahui nilai *Knowledge Management* pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat, maka ditampilkan hasil kuesioner *Knowledge Management* dari tanggapan yang telah dipilih sebanyak 107 responden terhadap 10 macam pernyataan. Rumus yang digunakan untuk menemukan nilai mean (rata-rata) adalah sebagai berikut:

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

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

Keterangan :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data terbesar – Data terkecil

$$5 - 1 = 4$$

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

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

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel *Knowledge Management* pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya selalu menerima informasi dari *Knowledge Management* yang disediakan perusahaan.”

KMm (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	Informasi dari Knowledge Management yang disediakan perusahaan sudah diterima dengan baik
TS	4	4%	8	
N	17	16%	51	
S	78	73%	312	
SS	8	7%	40	
Jumlah	107	100%	411	
Rata-rata			3.84	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2020)

Pada tabel 4.3, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa informasi dari *Knowledge Management* yang disediakan perusahaan sudah diterima dengan baik. Dilihat dari rata-rata 3.84 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya diberikan kesempatan berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan Perusahaan.”

KMm (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	Kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan
TS	3	3%	6	
N	31	29%	93	
S	62	58%	248	

SS	11	10%	55	perusahaan sudah
Jumlah	107	100%	402	baik
Rata-rata			3.76	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.4, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa Kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan perusahaan sudah baik. Dilihat dari rata-rata 3.76 yang termasuk pada interval 3.40 - 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumber daya intelektualnya untuk kepentingan Perusahaan.”

KMld (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	Pemimpin telah mendayagunakan
TS	3	3%	6	
N	19	18%	57	Sumber daya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan dengan baik
S	66	62%	264	
SS	19	18%	95	
Jumlah	107	100%	422	
Rata-rata			3.94	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.5, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa pemimpin telah mendayagunakan sumber daya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 3.94 yang termasuk pada interval 3.40 - 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas dan job title yang ada di bawah tanggung jawabnya.”

KMI _d (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	5	5%	10	
N	18	17%	54	Pemimpin telah memiliki uraian tugas dan <i>job title</i> bawahannya
S	65	61%	260	
SS	19	18%	95	
Jumlah	107	100%	419	
Rata-rata			3.92	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.6, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa pemimpin telah memiliki uraian tugas dan *job title* bawahannya. Dilihat dari rata-rata 3.92 yang termasuk pada interval 3.40 - 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Proses penyebaran informasi di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik.”

KMI _{ch} (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	9	8%	18	Proses penyebaran informasi di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik
N	29	27%	87	
S	59	55%	236	
SS	10	9%	50	
Jumlah	107	100%	391	
Rata-rata			3.65	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.7, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa Proses penyebaran informasi di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 3.65 yang termasuk pada interval 3.40 - 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Saya Dapat memanfaatkan informasi di lingkungan perusahaan dengan baik.”

KMtch (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	3	3%	6	informasi di
N	19	18%	57	lingkungan
S	78	73%	312	perusahaan dapat
SS	7	7%	35	dimanfaatkan
Jumlah	107	100%	410	dengan baik
Rata-rata			3.83	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.8, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa informasi di lingkungan perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 3.83 yang termasuk pada interval 3.40 - 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “Perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi.”

KMorg (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	8	7%	16	Struktur dan aturan
N	20	19%	60	dalam pengelolaan
S	68	64%	272	informasi di
SS	11	10%	55	lingkungan
Jumlah	107	100%	403	perusahaan sudah
Rata-rata			3.77	baik.

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.9, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi. Dilihat dari rata-rata 3.77 yang termasuk

pada interval 3.40 - 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Perusahaan selalu berusaha melakukan update informasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawan."

KMorg (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	1	1%	1	Struktur dan aturan dalam pengelolaan informasi di lingkungan perusahaan sudah baik.
TS	6	6%	12	
N	22	21%	66	
S	63	59%	252	
SS	15	14%	75	
Jumlah	107	100%	406	
Rata-rata			3.79	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.10, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi. Dilihat dari rata-rata 3.79 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Ide dan inovasi saya selalu diterima perusahaan."

KMlrn (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	1	1%	1	Perusahaan cukup menerima ide dan inovasi karyawan
TS	13	12%	26	
N	55	51%	165	
S	37	35%	148	
SS	1	1%	5	
Jumlah	107	100%	345	
Rata-rata			3.22	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.12, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa perusahaan cukup menerima ide dan inovasi karyawan. Dilihat dari rata-rata 3.22 yang termasuk pada interval 2.60 – 3.39 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Cukup.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Kolaborasi antara karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan sudah berjalan dengan baik."

KMlrn (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	Perusahaan telah berkolaborasi dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan dengan baik
TS	12	11%	24	
N	41	38%	123	
S	51	48%	204	
SS	3	3%	15	
Jumlah	107	100%	366	
Rata-rata			3.42	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.13, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa bahwa perusahaan cukup menerima ide dan inovasi karyawan. Dilihat dari rata-rata 3.42 yang termasuk pada interval 3.40 - 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai *Knowledge Management* di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
KMm (1)	8	78	17	4	0	3.84
KMm (2)	11	62	31	3	0	3.76
KMld (1)	19	66	19	3	0	3.94
KMld (2)	19	65	18	5	0	3.92
KMtch (1)	10	59	29	9	0	3.65
KMtch (2)	7	78	19	3	0	3.83

KMorg (1)	11	68	20	8	0	3.77
KMorg (2)	15	63	22	6	1	3.79
KMlm (1)	1	37	55	13	1	3.22
KMlm (2)	3	51	41	12	0	3.42
Total Rata-Rata						37.15
Rata-Rata						3.71

Sumber Data : data primer yang telah di olah (2020)

Pada tabel 2, dapat dilihat tanggapan responden mengenai *Knowledge Management* di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat adalah Baik. Pengukuran hasil didapat dari skor rata-rata yaitu 3.71. Nilai tersebut berada pada interval skala rentang 3.40 - 4.19. yang artinya bahwa *knowledge management* di lingkungan perusahaan sudah diimplementasikan dengan baik dan dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui nilai *Knowledge Management* pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat, maka ditampilkan hasil kuesioner *Knowledge Management* dari tanggapan yang telah dipilih sebanyak 107 responden terhadap 10 macam pernyataan. Rumus yang digunakan untuk menemukan nilai mean (rata-rata) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data terbesar – Data terkecil

$$5-1 = 4$$

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

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

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel *Knowledge Management* pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda :

Tabel 4.14 Tanggapan Responden mengenai pernyataan ”Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan *Job Description* yang diberikan.”

KPaT (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	7	7%	14	Responden merasa pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan <i>Job Description</i> yang diberikan.
N	7	7%	21	
S	77	72%	308	
SS	16	15%	80	
Jumlah	107	100%	423	
Rata-rata			3.95	

Sumber Data : data primer yang telah di olah (2020)

Pada tabel 4.14, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan *Job Desk* yang diberikan. Dilihat dari rata-rata 3.99 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Saya memahami fungsi dan tujuan dari setiap tugas yang saya kerjakan."

KPaT (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	2	2%	4	Responden merasa sudah memahami fungsi dan tujuan dari setiap pekerjaan dengan baik
N	4	4%	12	
S	76	71%	304	
SS	25	23%	125	
Jumlah	107	100%	445	
Rata-rata			4.16	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.15, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa sudah memahami fungsi dan tujuan dari setiap pekerjaan yang dikerjakan. Dilihat dari rata-rata 4.16 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Saya memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan."

KInv (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	1	93%	1	Responden merasa memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dikerjakan
TS	0	0%	0	
N	35	33%	105	
S	58	54%	232	
SS	13	12%	65	
Jumlah	107	193%	403	
Rata-rata			3.77	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.16, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan. Dilihat dari rata-rata 3.77 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Saya mampu menyampaikan gagasan saya dengan baik dan terstruktur."

KInv (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	2	2%	4	Responden merasa mampu menyampaikan gagasan secara baik dan terstruktur
N	29	27%	87	
S	69	64%	276	
SS	7	7%	35	
Jumlah	107	100%	402	
Rata-rata			3.76	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.17, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan. Dilihat dari rata-rata 3.76 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Saya mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan."

KKck	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	Responden merasa

TS	0	0%	0	mampu beradaptasi dengan metode kerja perusahaan secara baik
N	13	12%	39	
S	84	79%	336	
SS	10	9%	50	
Jumlah	107	100%	425	
Rata-rata			3.97	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.18, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 3.97 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden mengenai pernyataan "Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan."

KKek (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	1	93%	1	Responden merasa telah hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan
TS	4	4%	8	
N	25	23%	75	
S	59	55%	236	
SS	18	17%	90	
Jumlah	107	193%	410	
Rata-rata			3.83	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.19, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 3.83 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai pernyataan ”Pekerjaan yang saya selesaikan telah memenuhi Key Performance Indicator (KPI) berdasarkan unit kerja saya.”

KKek (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	3	3%	6	
N	35	33%	105	Responden merasa telah memenuhi KPI yang ditetapkan unit kerja di perusahaan
S	62	58%	248	
SS	7	7%	35	
Jumlah	107	100%	394	
Rata-rata			3.68	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.20, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 3.68 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai pernyataan ”Saya dapat menerima saran dari rekan kerja anda untuk meningkatkan kualitas diri saya.”

KKer (1)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	Responden merasa mampu menerima saran dari rekan kerja untuk peningkatan kualitas dirinya
N	3	3%	9	
S	77	73%	308	
SS	26	25%	130	
Jumlah	106	100%	447	
Rata-rata			4.22	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.21, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 4.22 yang termasuk pada interval 4.20 – 5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai pernyataan ” Saya mampu berkontribusi dan bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun pikiran.”

KKer (2)	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)	Skor	Keterangan
STS	1	93%	1	Responden merasa mampu berkontribusi dan bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik.
TS	0	0%	0	
N	5	5%	15	
S	78	73%	312	
SS	23	21%	115	
Jumlah	107	193%	443	
Rata-rata			4.14	

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada tabel 4.22, dari 107 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 4.14 yang termasuk pada interval 3.40 – 4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.23 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Kinerja Karyawan di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
KPat (1)	16	77	7	7	0	3.95
KPat (2)	25	76	4	2	0	4.16

KInv (1)	13	58	35	0	1	3.77
KInv (2)	7	69	29	2	0	3.76
KKck	10	84	13	0	0	3.97
KKek (1)	18	59	25	4	1	3.83
KKek (2)	7	62	35	3	0	3.68
KKer (1)	26	77	3	0	0	4.22
KKer (2)	23	78	5	0	1	4.14
Total Rata-Rata						35.48
Rata-Rata						3.94

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Pada Tabel 3, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat adalah Baik. Pengukuran hasil didapat dari skor rata-rata yaitu 3.94. Nilai tersebut berada pada rentang skala 3.40 - 4.19. hal ini sejalan dengan fakta bahwa *Knowledge Management* di lingkungan perusahaan dapat di manfaatkan dengan baik sehingga dapat digunakan untuk peningkatan kinerja karyawan.

D. Uji Instrumen

1. Validitas

Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 107 orang, namun berdasarkan r tabel distribusi nilai dengan signifikansi 5% 107 tidak ada, maka diambil nilai yang mendekati yaitu 100 dengan nilai r tabel adalah 0.195. 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 0,195.

Dilihat dari tabel 4.24 dan 4.25 dibawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua item pernyataan adalah

valid, karena ada item rhitung sesuai dengan syarat bahwa rhitung $>$ 0.195, maka seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel *Knowledge Management*

No Item	Korelasi (r Hitung)	rTabel	Keterangan
Pernyataan 1	.540	.195	Diterima
Pernyataan 2	.442	.195	Diterima
Pernyataan 3	.623	.195	Diterima
Pernyataan 4	.598	.195	Diterima
Pernyataan 5	.772	.195	Diterima
Pernyataan 6	.620	.195	Diterima
Pernyataan 7	.734	.195	Diterima
Pernyataan 8	.693	.195	Diterima
Pernyataan 9	.694	.195	Diterima
Pernyataan 10	.842	.195	Diterima

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi (r Hitung)	rTabel	Keterangan
Pernyataan 1	.632	.195	Valid
Pernyataan 2	.676	.195	Valid
Pernyataan 3	.430	.195	Valid
Pernyataan 4	.539	.195	Valid
Pernyataan 5	.572	.195	Valid
Pernyataan 6	.630	.195	Valid
Pernyataan 7	.715	.195	Valid
Pernyataan 8	.614	.195	Valid
Pernyataan 9	.349	.195	Valid

Sumber Data : data primer yang telah diolah (2020)

2. Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS* V.22 dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat

dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > r tabel, yang mana r tabel yaitu 0,6. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	.851	Reliabel
Kinerja Karyawan	.735	Reliabel

Sumber Data : data primer yang telah di olah (2020)

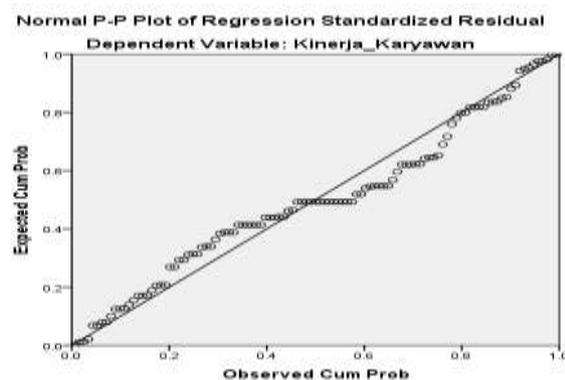
Dalam uji reliabilitas, sebuah instrument dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dilihat dari kedua variable yang diuji menunjukkan nilai melebihi 0.6 dan mendekati angka 1. maka dapat di artikan kedua variabel sebagai variable yang reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

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

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

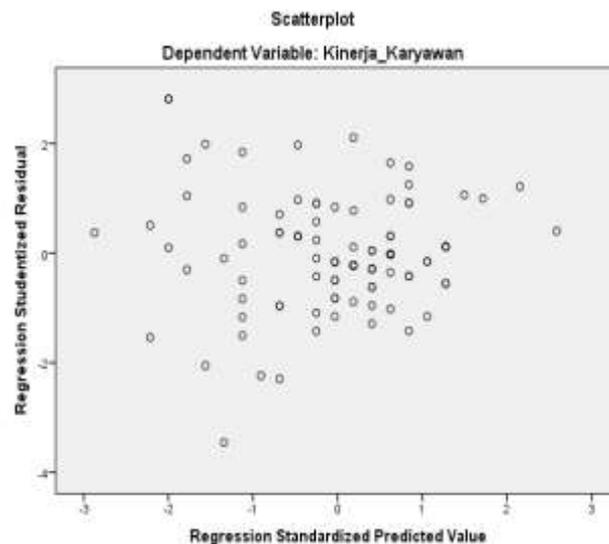


Berdasarkan hasil pengujian Normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga diartikan bahwa data penelitian berdistribusi dengan normal.

2. Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), atau titik-titik berkumpul hanya di atas atau di bawah saja maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas, di bawah dan disekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menggunakan program *SPSS V.22* maka terlihat titik-titik yang

menyebarkan tanpa membuat suatu pola tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa data yang diuji tidak mengalami heterokedastisitas.

F. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengambilan keputusan didasarkan dengan melihat nilai signifikan hasil output *SPSS V.22* :

- a. Jika nilai Signifikan (Sig.) < 0,05 maka H1 diterima yaitu *Knowledge Management* (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Jika nilai signifikan (Sig.) > dari 0,05 maka H0 diterima yaitu *Knowledge Management* (X) tidak berpengaruh terhadap kerja karyawan (Y).

Tabel 4.27 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.203	2.397		11.764	.000
Knowledge_Management	.196	.064	.287	3.064	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program *SPSS V.22* diketahui nilai constant (a) adalah 28.203. sedangkan nilai trust (b) adalah .196. sehingga dapat dibuat persamaan regresi $Y = 28.203 + 0.196X$ Yang diartikan Y = Variabel

Knowledge Management pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variable bebas. Nilai konstanta dengan besaran 28.203, menjelaskan keterkaitan nilai konsisten variabel partisipan adalah sebesar 28.203. Koefisien regresi X sebesar .196 merupakan koefisien arah variabel *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *Knowledge Management*, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar .196. dapat dilihat pula bahwa nilai koefisien regresi (b) tersebut bernilai positif.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel X terhadap variable Y adalah positif. Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 3.064. Nilai t tabel dengan $df = 107-2=105$ dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1.659. Serta nilai signifikan yaitu 0.03 lebih kecil dari 0.05. maka diperoleh hasil $3.064 > 1.659$ ($\alpha = 0.05$) yang dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H1 diterima atau *Knowledge Management* (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t hasil output *SPSS V.22* :

- a. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H1 diterima yaitu *Knowledge Management* (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka H0 diterima yaitu diterima yaitu *Knowledge Management* (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.28 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.203	2.397		11.764	.000
Knowledge_Management	.196	.064	.287	3.064	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

erdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 3.064. Nilai t tabel dengan $df = 107-2=105$ dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1.659. Serta nilai signifikan yaitu 0.03 lebih kecil dari 0.05. maka diperoleh hasil $3.064 > 1.659$ ($\alpha = 0.05$) yang dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H1 diterima atau *Knowledge Management* (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau

ikut menentukan variabel terikat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.29 Hasil uji R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.073	3.019

a. Predictors: (Constant), Knowledge_Management

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dilihat dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y yaitu sebesar 0.287. sedangkan nilai R Square adalah 0,082. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh sebesar 8.2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

G. Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.29 yaitu hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat nilai signifikan adalah 0,03 maka lebih kecil dari 0,05 serta koefisien regresi (b) bernilai positif dengan nilai 0.195 Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H1 diterima *Knowledge Management* (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa *Knowledge Management* di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, sehingga dapat dimanfaatkan oleh

karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya baik secara individu maupun berkelompok.

Selaras dengan pengertian bahwa *Knowledge Management* sendiri adalah sebuah proses yang digunakan untuk mempermudah perencanaan dan pengontrolan kinerja organisasi untuk mendapatkan, memilih, menyebarkan (distribusi), dan mentransfer informasi yang dianggap penting serta informasi yang didapat dari berbagai keahlian seseorang seperti informasi yang muncul pada saat diskusi untuk menyelesaikan masalah organisasi, pembelajaran dinamis, perencanaan strategis, dan proses pengambilan keputusan. Maka PT. BPD Kaltim Kaltara telah menerapkan *knowledge management* yang cukup baik.

Adapun dalam implementasinya, PT. BPD Kaltim Kaltara menggunakan sebuah sistem informasi bernama SIMPADU (Sistem Informasi Terpadu), sebagai *output* untuk membagikan *knowledge management* perusahaan. Sistem informasi ini ini berisi semua informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan karyawannya di dalam perusahaan. SIMPADU memuat semua informasi maupun aturan-aturan perbankan yang dibutuhkan dalam peningkatan pengetahuan karyawan, yang dapat diakses secara harian, bulanan, tahunan maupun periodik.

Adapun beberapa hal yang dimuat antara lain Surat Keputusan, LBBU (Laporan Berkala Bank Umum), Berita Acara, Informasi kepegawaian, Keputusan Gubernur, Laporan Keuangan, Standar Operasional Prosedur

(SOP), Nota Dinas, Hasil Notulen Rapat, Peraturan BI, Peraturan daerah terbaru, Peraturan LPS (Lembaga Penjamin Simpanan), Peraturan pemerintah, PKS (Perjanjian Kerjasama), Proposal, Undang-Undang dan hal-hal lain yang menyangkut informasi perbankan.

Karena SIMPADU adalah media yang digunakan untuk mengakses seluruh informasi yang dapat digunakan dalam peningkatan pengetahuan serta kinerja karyawan, proses untuk mendapatkan *output* tersebut melewati tahap perencanaan yang dapat dijabarkan kedalam beberapa tahapan umum, yaitu :

1. Membuat Perencanaan

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan, PT. BPD Kaltim Kaltara selalu membuat perencanaan atau yang disebut RenBis (Rencana Bisnis). Setiap Divisi pada periode IV triwulan selalu diminta untuk mengajukan RenBis ke Divisi Bisnis & Funding untuk kemudian dilakukan evaluasi apakah RenBis tersebut sejalan dengan kebutuhan dan peningkatan kualitas bank.

2. Memilih Rencana

Divisi Bisnis & Funding akan memilih rencana-rencana dari tiap divisi yang dapat direalisasikan dalam waktu IV triwulan tahun berjalan yang paling sesuai dengan bisnis bank pada tahun tersebut.

3. Mengatur Rencana

Setelah dilakukan pemilihan, divisi Bisnis & Funding akan mengembalikan rencana tersebut ke masing-masing divisi untuk

dilakukan implementasi dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Dalam proses ini, tiap divisi akan membuat rapat-rapat kecil untuk membuat rencana secara lebih terperinci dan mendelegasikan tiap-tiap tugas kepada pelaksana sesuai dengan tupoksinya masing-masing dibawah pengetahuan dan persetujuan pemimpin divisi.

4. Distribusi

Karena, setiap divisi dalam perbankan saling terkait. Maka rencana yang akan diimplementasikan akan disebarluaskan pada divisi-divisi yang nantinya akan bersinggungan untuk meminta opini maupun koreksi.

5. Mentransfer Informasi

Ini adalah tahap final, setelah semua proses dilalui dan rencana telah disetujui oleh direksi. Maka hal-hal yang dianggap penting dan perlu diketahui seluruh karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara akan ditransfer melalui SIMPADU. Sehingga penyebaran informasi tersebut merata ke semua lapisan maupun cabang.

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan oleh sebuah divisi, sebelum informasi tersebut bisa disebarluaskan dan digunakan untuk kepentingan karyawan. Beberapa contoh implementasinya adalah sebagai berikut :

1. Pembuatan SOP (*Standar Operational Procedure*)

SOP memuat *do and don't* dari masing-masing divisi yang isinya menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing divisi maupun

departemen yang membawahnya. Sebagai contoh adalah Divisi Operasional dan Pembinaan Layanan. Divisi ini membawahi beberapa departemen terkait yaitu Departemen Prioritas & Pembinaan Layanan Cabang, Departemen E-Banking dan Card Center serta Departemen Contact Center & Complaint Handling.

Adapun alur dari pembuatan SOP sampai dengan proses upload ke SIMPADU untuk kemudian bisa digunakan oleh karyawan dalam peningkatan kinerjanya adalah sebagai berikut:

- a. SOP terbagi menjadi 2 yang pertama SOP yang sudah diatur oleh divisi perencanaan yang berisikan daftar SOP dari masing-masing Divisi yang harus diselesaikan dalam 1 tahun berjalan. Yang kedua adalah SOP yang dibuat berdasarkan perkembangan kebutuhan dari divisi yang bersangkutan (diluar permintaan dari divisi perencanaan)
- b. Divisi akan mendelegasikan masing-masing departemen yang dibawahinya untuk membuat draft perencanaan. Draft ini dibuat berdasarkan hasil rapat di dalam departemen.
- c. Setelah draft selesai, divisi kemudian meminta opini kepada KMR (Kepatuhan & Manajemen Resiko) serta unit terkait yang saling berhubungan.
- d. Opini dari KMR akan digunakan untuk merevisi draft tersebut agar SOP yang dibuat nantinya tidak cacat hukum dan berpayung hukum. Dan opini dari unit terkait digunakan

sebagai informasi tambahan untuk menyempurnakan draft SOP.

- e. Hasil final dari draft kemudian akan diajukan ke direksi untuk mendapatkan persetujuan.
 - f. Setelah draft SOP disetujui oleh direksi, draft tersebut kemudian akan diajukan ke Departemen Hukum untuk dibuatkan SK (Surat Keputusan) direksi. Yang menyatakan bahwa SOP ini telah lolos uji dan layak untuk diterbitkan. Departemen Hukum nantinya yang akan meng *upload* SOP beserta SK direksi tersebut kedalam simpadu.
 - g. Di dalam simpadu, seluruh karyawan PT. BPD Kaltim Kaltara dapat mengakses dan mendownload SOP tersebut. Yang mana setiap unit terkait yang namanya tercantum di dalam SOP harus memahami betul isi dari SOP tersebut.
 - h. Pihak pembuat SOP akan mengadakan pertemuan pada seluruh unit terkait untuk menyampaikan isi SOP sekaligus menyamakan persepsi, sehingga *input* yang didapat oleh setiap unit terkait akan memiliki kesamaan persepsi dan pengetahuan.
2. Perubahan aturan dari BI dan OJK maupun lembaga lainnya
- Bisnis bank harus berpedoman pada aturan BI (Bank Indonesia) dan OJK (Otoritas Jasa Keuangan), oleh karenanya setiap produk yang diterbitkan oleh bank harus atas seizin OJK. SIMPADU memuat semua detail perubahan aturan maupun penyesuaian

informasi dari BI (yang mana wajib dipatuhi oleh setiap bank tidak terkecuali PT. BPD Kaltim Kaltara). Adapun proses *sharing* informasi ini agar dapat diimplementasikan oleh seluruh unit terkait adalah sebagai berikut :

- a. Departemen ALCO (*Asset dan Liability Committee*) yang berada di bawah divisi treasury yang berhubungan langsung dengan informasi perubahan dari Bank Indonesia.
- b. Setiap perubahan yang ada akan dirapatkan dengan seluruh unit terkait dalam rangka penyesuaian dari aturan yang sudah ada.
- c. Hasil dari rapat tersebut akan dibuatkan draft yang kemudian draft tersebut diajukan ke direksi untuk mendapat persetujuan. Berbeda dengan SOP, perubahan aturan yang sudah ada tidak memerlukan opini dari KMR maupun legal, karena aturan ini hanya berupa penyesuaian aturan yang sudah diimplementasikan sebelumnya.
- d. Draft yang telah disetujui kemudian akan dibuatkan SK oleh Departemen Hukum yang nantinya akan meng *upload* SK serta perubahan tersebut kedalam SIMPADU untuk kemudian dapat diakses serta diimplementasikan oleh seluruh unit terkait.
- e. Penyesuaian yang paling sering dilakukan perihal suku bunga, oleh karenanya SIMPADU perannya menjadi sangat krusial dalam hal *sharing* informasi terbaru.

Kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara selalu berpedoman pada aturan perbankan yang telah ditetapkan. Mulai dari aturan berpakaian, jam kerja, *job description* semua sudah dituangkan kedalam *Standar Operational Procedure* perusahaan. adapun kinerja secara karyawan secara umum adalah sebagai berikut:

1. Setiap orang yang ditempatkan dalam unit kerja diberikan informasi serta pelatihan tentang tugas pokok dan fungsinya di dalam unit tersebut.
2. Setiap karyawan wajib untuk mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan seperti cara berpakaian, jam kedatangan, jam istirahat serta atribut perbankan lainnya.
3. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, setiap hari Jumat PT. BPD Kaltim Kaltara akan mengadakan kegiatan kedinasan. Yang mana kegiatan yang diadakan adalah senam kesegaran jasmani dan ceramah agama. Adapun kegiatan tersebut diadakan selang-seling yang artinya apabila dalam satu bulan terdapat 4 kali hari jumat. Maka kegiatan senam akan diadakan 2 kali dan ceramah agama akan diadakan 2 kali.
4. Waktu kedatangan karyawan adalah pukul 06.00 WITA dengan sanksi apabila tidak menghadiri adalah pemotongan uang makan sebanyak 5 hari kerja. Hal ini tujuannya adalah untuk memupuk kebiasaan baik serta kedisiplinan karyawan.

5. Dalam hal penyampaian gagasan, setiap unit kerja akan diminta renbis (rencana bisnis) dan ini adalah kesempatan bagi tiap-tiap Divisi maupun departemen untuk mengadakan rapat koordinasi yang tujuannya adalah mengetahui kebutuhan masing-masing unit kerja. Dalam rapat koordinasi ini, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya.
6. Keaktifan seorang karyawan dalam pekerjaannya akan dinilai setiap tahun oleh atasan. Yang mana penilaian ini akan berpengaruh pada peningkatan persentase grade dan gaji karyawan tersebut. Karyawan yang dinilai memiliki etos kerja baik akan mendapatkan nilai yang baik pula, sebaliknya karyawan yang dinilai kurang baik tidak akan mendapat nilai yang baik pula. Penilaian kerja ini pula yang nantinya menjadi pertimbangan Divisi Human Capital untuk menaikkan pangkat, melakukan rotasi maupun mutasi pada karyawan.

Adapun hubungan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara adalah bahwa karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya aturan dan pedoman yang jelas. Setiap *jobdesk* harus dikerjakan berdasarkan pengetahuan dan juga taat aturan, karena dalam dunia perbankan setiap unit memiliki keterkaitan. Guna meminimalisir resiko-resiko yang akan merusak citra bank yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tidak tepat aturan. PT. BPD Kaltim

Kaltara harus memiliki struktur serta aturan yang jelas dan kuat yang dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan.

Untuk itu diperlukan *knowledge management* yang baik, sehingga perusahaan dapat bekerja lebih cepat, dan sistematis. Selain itu *knowledge management* dapat digunakan sebagai sarana untuk perencanaan strategis bagi perusahaan, dan menjadi bagian yang penting dalam proses pengambilan keputusan serta menjadi kontrol kinerja karyawan yang bisa menjadi tolak ukur kinerja perusahaan secara umum.

BAB V PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang sudah diteliti maka *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda. Adapun hubungan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara adalah bahwa karyawan tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya aturan dan pedoman yang jelas. Setiap *jobdesk* harus dikerjakan berdasarkan pengetahuan dan juga taat aturan, karena dalam dunia perbankan setiap unit memiliki keterkaitan. Guna meminimalisir resiko-resiko yang akan merusak citra bank yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tidak tepat aturan.

B. SARAN

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Pimpinan PT. BPD Kaltim Kaltara kantor pusat untuk mempermudah akses dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam peningkatan kualitas dan pengetahuan masing-masing karyawan. Dengan adanya kemudahan akses yang lebih bisa dijangkau, diharapkan dapat memberikan kemajuan pada kualitas serta kinerja karyawan secara lebih signifikan.

2. Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah variasi sampel data agar lebih bisa mewakili suara seluruh karyawan di PT. BPD Kaltim Kaltara.
3. Diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik membangun kepada peneliti agar penelitian ini mempunyai bisa memiliki bobot yang diharapkan dan dapat bermanfaat bagi yang membaca

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Tjiptjono. 2011. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian". [skripsi]
- Alias, Nor Khadijah, et al. 2018. "The Impact of Knowledge Management Towards Employee's Job Satisfaction". Vol. 8, No. 9, September 2018.
- Ardiansyah, Muhammad. 2017. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Kantor Cabang Utama)". *e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.3 Desember 2017.
- Arfati, Rofikatul. 2017. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* – Vol. 15 No. 1 Juni 2017.
- Dewi, Ani Rustia & Suatmojo Pantja Putra. 2017. "Keterkaitan Manajemen Pengetahuan dan Kecakapan Organisasional dengan Kinerja Inovasi serta Fungsi Mediasi Orientasi Kewirausahaan", Vol. II. No. 3. 2017.
- Edison, et al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabet.
- Ekawati, Sani & Ida Puspitowati. 2016. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Ukm Di Jakarta". *Conference on Management and Behavioral Studies*. Universitas Tarumanagara, Jakarta, 27 Oktober 2016. ISSN NO: 2541-3400
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Local Government*. PT. Elex Media. Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ikrahmawati. 2016. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)". [Skripsi]
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Jumanto. 2013. “Manfaat Pengetahuan Dalam Organisasi Bisnis”. www.learningpros.com [diakses pada 05 Februari 2020].
- Kandou, Lidya Yunita, et al. 2016. “Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada PT. Bank Solutgo Kantor Pusat di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16 No. 01
- Khanal, Lekhanath & Santosh Raj Paudyal. 2017. “Effect of Knowledge Management Practices on the Performance of Nepalese Fiancial Institutions” *JOURNAL OF ADVANCED ACADEMIC RESEARCH (JAAR)*. ISSN: 2362-1303 (Paper) | eISSN: 2362-1311(Online).
- Kimiz, Dalkir. 2011. *Knowledge management in theory and practice*. 2nd Edition. TMP. Cambridge.
- Kusumadmo, E. 2013. *Manajemen Strategik-Pengetahuan*. Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Atma. *Pustaka*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masomi, E., et al. 2014. “Survey tentang Peran Manajemen Pengetahuan Terhadap Kualitas kerja Hidup”, Studi Universitas Islam Azad, Iran, Pars Abad Cabang. *Jurnal Penelitian IlmuTerbaru* ISSN 2277-2502 Vol. 3 (2), 100-108, Res.J.Recent SciKasus.
- Mathew, Viju, et al. 2011. *KM Strategies (Part 1): Key. To Change And Development In Business*. Mei, C. H. 2009.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2009. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mills, A. and Smith, T. 2011. "Knowledge Management and Organizational Performance: a Decomposed View", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 1, pp. 156-171.
- Munir, Rajil. 2017. “Pengertian Manajemen Pengetahuan, Elemen, Manfaat, Tujuan, Dan Kategori Manajemen Pengetahuan”. www.forum.teropong.id [diakses pada 30 Januari 2020].
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nahrowi, M. 2019. “Pentingnya Knowledge Management Bagi Perusahaan” www.kompasania.com [diakses pada 05 Februari 2020].

- Nurmoslim, Arila. 2018. "Alasan Perlunya Knowledge Management". www.sis.binus.ac.id [diakses pada 30 Januari 2020].
- Pension, Katsuro, et al. 2013. "Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Case Study of Grain Marketing Board (GMB)". *Greener Journal of Business and Management Studies* ISSN: 2276-7827 Vol. 3 (6), pp. 270-278.
- Susana Pérez-López & Joaquin Alegre. 2012. "Information technology competency, knowledge processes and firm performance", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 112 Iss: 4 pp. 644 – 662.
- Permanasari, Wina. 2019. "Eksternalisasi Dari Tacit Knowledge Dalam Sistem Manajemen Pengetahuan Menggunakan Chatbots". www.binus.ac.id [diakses pada 30 Januari 2010].
- Puryantini, Navik, et al. 2017. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah". *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 02, No. 02 (2017): 21-38
- Rasula, Jelena, et al. 2012. "The Impact Of Knowledge Management On Organisational Performance" *ECONOMIC AND BUSINESS REVIEW*. VOL. 14. No. 2. 2012.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rifky, Muhammad. 2016. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur". VOL. 4. No. 2. 2016.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Roziqin, Muhamad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Sandy, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis Universitas Widyatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V., Wiratna. 2015 *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Tajali, Mahbobeh, et al. 2014. "Relationship Between Knowledge Management with Employees". *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 3, No.11; July. 2014.
- Tobing, Paul L. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Graha Ilmu.
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yusuf, Pawit M. 2012. *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zaied, Abdel Nasser H. 2012. *The Role of Knowledge Management in Enchancing Organizational Permormance*. Egypt : Modern Education and Computer Science Press.
- Zuhal. 2010. *Knowledge & Innovation: Platform Kekuatan Daya Saing*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

Lampiran 1

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BPD KALTIM KALTARA KANTOR PUSAT
SAMARINDA.

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN : Berilah tanda silang (X) pada salah satu pernyataan yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr(i)

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	<i>Knowledge Management</i>						
	Manusia	1. Saya mampu menerima informasi dari <i>Knowledge Management</i> yang disediakan perusahaan. 2. Saya diberikan kesempatan berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan perusahaan.					
	<i>Leadership</i>	1. Saya memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumberdaya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan. 2. Saya merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas dan <i>job tittle</i> yang ada di bawah tanggung jawabnya.					
	Teknologi	1. Proses penyebaran informasi di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik. 2. Saya dapat memanfaatkan informasi di lingkungan perusahaan dengan baik.					

	Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi. 2. Perusahaan selalu berusaha melakukan <i>update</i> informasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawannya. 					
	<i>Learning</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ide dan inovasi saya selalu diterima perusahaan. 2. Kolaborasi antara karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan sudah berjalan dengan baik. 					
2.	Kinerja Karyawan						
	Pemahaman akan tupoksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan <i>Job Description</i> yang telah diberikan 2. Saya memahami fungsi dan tujuan dari tiap tugas yang saya kerjakan 					
	Inovasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan 2. Saya mampu menyampaikan gagasan saya dengan baik dan terstruktur 					
	Kecepatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada di dalam perusahaan 					
	Keakuratan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan 2. Pekerjaan yang saya selesaikan telah memenuhi <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) berdasarkan unit kerja saya 					
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya dapat menerima saran dari rekan kerja anda untuk meningkatkan kualitas diri saya 2. Saya mampu berkontribusi dan bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun fikiran 					

Lampiran 2

Hasil Tanggapan Responden variable *Knowledge Management*

No Responden	Knowledge Management (X)										Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	4	3	3	4	4	5	5	5	2	3	38
2	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	40
3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	27
4	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	29
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
6	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	36
7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
10	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
11	5	4	4	3	2	3	2	2	3	2	30
12	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
13	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
14	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	32
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
16	3	2	3	5	2	4	2	1	3	2	27
17	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	43
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
19	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
21	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	41
22	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
23	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	28
27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30
29	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34
30	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	39
33	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	41
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
35	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	28
39	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	40
41	3	5	4	4	2	4	4	5	3	3	37
42	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
44	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	32
45	5	5	5	4	2	3	2	2	2	2	32
46	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
47	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	5	4	3	2	3	2	4	2	2	31
50	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	28
51	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	36
52	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	40
53	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	34
54	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
55	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
58	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
62	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	39
63	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	34
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
66	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	43
67	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
68	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	39
71	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
72	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
73	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
74	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
75	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
76	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39

78	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
79	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	34
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
82	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	38
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
85	4	5	5	4	3	4	3	4	2	3	37
86	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	43
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
89	3	4	4	5	3	3	3	3	3	2	33
90	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	35
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
93	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
94	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
98	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
99	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	32
100	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	29
101	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	24
102	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	38
103	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	29
104	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
105	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
106	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
107	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41

Hasil Tanggapan Responden variable Kinerja Karyawan

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)									Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	4	5	3	4	4	2	3	4	4	33
2	5	4	3	3	4	5	3	5	4	36
3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	29
4	5	5	1	4	5	5	4	5	5	39
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
6	5	4	3	3	4	5	3	5	5	37

7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
8	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
9	4	5	4	4	4	3	4	5	5	38
10	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
11	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
12	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
18	4	4	4	4	5	2	3	5	4	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
21	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
22	4	4	4	3	4	4	3	5	5	36
23	4	4	3	3	4	5	4	4	4	35
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
26	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
27	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
28	2	3	3	3	3	3	3	4	4	28
29	2	4	4	4	3	2	2	3	4	28
30	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	5	4	4	2	4	4	3	4	5	35
33	5	5	3	3	5	5	5	5	5	41
34	3	5	5	5	4	4	4	4	4	38
35	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
36	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
37	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
38	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
39	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
42	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
45	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39

48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
49	2	2	4	2	3	1	2	4	4	24
50	2	4	4	4	4	5	3	4	4	34
51	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
52	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41
53	4	4	3	4	4	3	4	5	5	36
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
55	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
56	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
57	4	5	3	4	4	3	4	4	4	35
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	5	3	3	5	5	4	4	4	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	5	5	3	4	4	3	3	5	5	37
62	4	4	3	3	4	4	4	4	5	35
63	4	4	4	3	4	5	4	5	4	37
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
65	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
66	5	5	3	5	4	4	3	4	4	37
67	5	5	4	4	3	3	3	4	4	35
68	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
71	4	5	4	5	4	4	3	4	4	37
72	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
73	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
75	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
77	3	5	3	4	4	4	4	4	4	35
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
82	4	4	3	4	4	4	3	4	5	35
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
85	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
86	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
88	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39

89	2	3	3	3	3	4	2	4	4	28
90	3	4	4	4	4	3	4	5	5	36
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
93	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
94	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
97	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
98	4	4	4	5	5	4	3	4	4	37
99	3	4	4	3	4	5	4	5	5	37
100	2	4	4	4	4	4	3	4	4	33
101	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
103	4	5	5	4	4	4	3	4	4	37
104	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
105	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
106	3	5	3	4	4	4	3	4	5	35
107	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32

Lampiran 3

Surat Izin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



Kalimantan Timur

Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi



Nomor : 049/FIS.1/D.2/C/2020
Lampiran :-
Perihal : Ijin Penelitian

Samarinda, 06 Sya'ban 1441 H
31 Maret 2020 M

Kepada Yth
Bapak/Ibu
Pimpinan Divisi Human Capital PT. BPD Kaltim Kaltara
Jl. Jend. Sudirman No. 33, Samarinda
Di -
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Dhika Kameswara Chandra	MSDM	17111024310224	VIII (delapan)

Mereka akan mengadakan penelitian pada Instansi/Lembaga/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Program Studi Manajemen.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh



gudang MK
Polisi & polisi spt ini judul
de dan yg ale di ini nta
Kord. Dgn. pnb long
skala PPID apalca
dan yg di un n
manajemen
kalimantan

Ketua,

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

Lampiran 4

Balasan Surat Izin Penelitian PT. BPD Kaltim Kaltara



PT BPD Kaltim Kaltara
Kantor Pusat
Gedung PT BPD Kaltim Kaltara, Lantai 2 - 6
Jl. Jend. Sudirman No. 33 Samarinda - 75122
Telp. : (0541) 735500, 739563, 739567
Fax : (0541) 735580, 745632, 739571
www.bankaltimtara.co.id



Nomor : 1054/E-2/BPD-PST/HC/VI/2020
Lampiran : -
Perihal : Peretujuan Ijin Penelitian an. Dhika Kameswara Chandra

Samarinda, 09 Juni 2020

Yth. Bapak Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
Ketua Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi
Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT)
di -
Samarinda

Dengan Hormat,

Menunjuk surat Ketua Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Nomor: 049/FIS.1/D.2/C/2020 tanggal 31 Maret 2020 perihal Ijin Penelitian dalam Rangka Penyusunan Skripsi sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : Dhika Kameswara Chandra
NIM Mahasiswa : 17111024310224
Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda.

Dengan ini disampaikan bahwa diberikan ijin untuk melaksanakan Penelitian dalam penyusunan skripsi di PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara dengan tetap memperhatikan prinsip kerahasiaan dan reputasi Perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
KALIMANTAN TIMUR DAN KALIMANTAN UTARA
Pemimpin Divisi Human Capital,

ABDUL HARIS SAHILIN

Lampiran 5

Lembar Saran dan Perbaikan penguji 1

**L P P M**
Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://lppm.umkt.ac.id>
email: lppm@umkt.ac.id

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL PENELITIAN

Nama: Dhika Kameswara Chandra NIM: 17111024310224

Judul: Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda

- Intisari/Abstract**
 - Total abstrak maksimal adalah 150 suku kata
 - Cek kembali urutan abstrak (Bahasa Indonesia atau bahasa Inggris terlebih dahulu)
- BAB I/Latar Belakang Masalah**
- BAB II/Tinjauan Teori**

Kerangka konseptual dipersempit
- BAB III/Metode Penelitian**
- BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan**
 - Tambahkan persamaan pada analisa regresi linear sederhana
 - Lengkapi penjelasan terkait persamaan yang dimaksud
 - Pembacaan hasil masih kurang mendetail, tolong di lengkapi dan diperjelas
 - Tambahkan penjelasan pada uji koefisien determinan R^2
- Saran dan Perbaikan Lain**
 - Cek kembali daftar pustaka
 - Lengkapi lampiran yang diperlukan

Penguji,

(Idham Cholid, S.E., MM)

Lembar Saran dan Perbaikan penguji 2



L P P M
Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id



LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL PENELITIAN

Nama: Dhika Kameswara Chandra

NIM: 17111024310224

Judul: Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda

1) **Intisari/Abstract**

- Total abstrak maksimal adalah 150 suku kata
- Cek kembali urutan abstrak (Bahasa Indonesia atau bahasa Inggris terlebih dahulu)

2) **BAB I/Latar Belakang Masalah**

3) **BAB II/Tinjauan Teori**

Kerangka konseptual dipersempit

4) **BAB III/Metode Penelitian**

5) **BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan**

- Tambahkan persamaan pada analisa regresi linear sederhana
- Lengkapi penjelasan terkait persamaan yang dimaksud
- Pembacaan hasil masih kurang mendetail, tolong di lengkapi dan diperjelas
- Tambahkan penjelasan pada uji koefisien determinan R^2

6) **Saran dan Perbaikan Lain**

- Cek kembali daftar pustaka
- Lengkapi lampiran yang diperlukan

Penguji,

(Sofia Ulfa Eka Hadyanti, S.E., M.Si)

Lampiran 6

Tabel dan Gambar Hasil SPSS

1. Tabel Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai *Knowledge Management* di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
KMm (1)	8	78	17	4	0	3.84
KMm (2)	11	62	31	3	0	3.76
KMld (1)	19	66	19	3	0	3.94
KMld (2)	19	65	18	5	0	3.92
KMtch (1)	10	59	29	9	0	3.65
KMtch (2)	7	78	19	3	0	3.83
KMorg (1)	11	68	20	8	0	3.77
KMorg (2)	15	63	22	6	1	3.79
KMlm (1)	1	37	55	13	1	3.22
KMlm (2)	3	51	41	12	0	3.42
Total Rata-Rata						37.15
Rata-Rata						3.71

2. Tabel Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai *Kinerja Karyawan* di PT BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
KPat (1)	16	77	7	7	0	3.95
KPat (2)	25	76	4	2	0	4.16
KInv (1)	13	58	35	0	1	3.77
KInv (2)	7	69	29	2	0	3.76
KKck	10	84	13	0	0	3.97
KKek (1)	18	59	25	4	1	3.83
KKek (2)	7	62	35	3	0	3.68
KKer (1)	26	77	3	0	0	4.22
KKer (2)	23	78	5	0	1	4.14
Total Rata-Rata						35.48
Rata-Rata						3.94

3. Tabel Uji Validitas Variabel *Knowledge Management*

No Item	Korelasi (rHitung)	rTabel	Keterangan
---------	--------------------	--------	------------

Pernyataan 1	.540	.195	Diterima
Pernyataan 2	.442	.195	Diterima
Pernyataan 3	.623	.195	Diterima
Pernyataan 4	.598	.195	Diterima
Pernyataan 5	.772	.195	Diterima
Pernyataan 6	.620	.195	Diterima
Pernyataan 7	.734	.195	Diterima
Pernyataan 8	.693	.195	Diterima
Pernyataan 9	.694	.195	Diterima
Pernyataan 10	.842	.195	Diterima

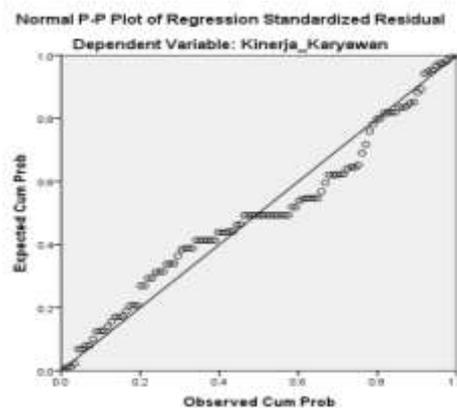
4. Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi (rHitung)	rTabel	Keterangan
Pernyataan 1	.632	.195	Valid
Pernyataan 2	.676	.195	Valid
Pernyataan 3	.430	.195	Valid
Pernyataan 4	.539	.195	Valid
Pernyataan 5	.572	.195	Valid
Pernyataan 6	.630	.195	Valid
Pernyataan 7	.715	.195	Valid
Pernyataan 8	.614	.195	Valid
Pernyataan 9	.349	.195	Valid

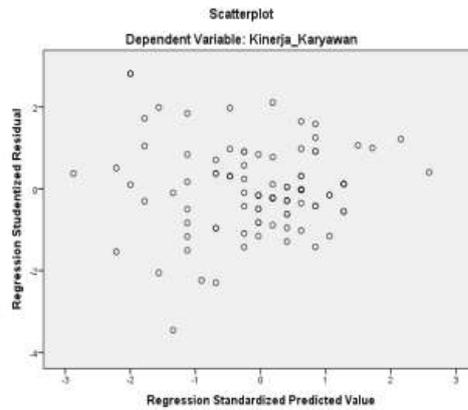
5. Tabel Uji Reliabilitas Variabel *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	.851	Realibel
Kinerja Karyawan	.735	Realibel

6. Gambar Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot



7. Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*



8. Tabel Analisa Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.203	2.397		11.764	.000
Knowledge_Management	.196	.064	.287	3.064	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

9. Tabel Hasil uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.073	3.019

a. Predictors: (Constant), Knowledge_Management

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 7

R-Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

Ar
Gc

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 8

Hasil Uji Plagiasi Skripsi

