

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA**

***THE INFLUENCE OF KNOWLADGE MANAGEMENT ON IMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA***

NASKAH PUBLIKASI



DISUSUN OLEH:

MUHAMAT RUDI SUCIPTO

17111024310272

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

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA**

***THE INFLUENCE OF KNOWLADGE MANAGEMENT ON IMPLYEE
PERFORMANCE IN PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA***

Muhamat Rudi Sucipto¹

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si²

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**



Disusun oleh:

MUHAMAT RUDI SUCIPTO
17111024310272

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

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA**

***THE INFLUENCE OF KNOWLADGE MANAGEMENT ON IMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA***

Muhamat Rudi Sucipto¹

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. No. Hp: 082152079744. msuciptoup@gmail.com¹

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur²

Abstark

Didalam penelitian ini sebagai bahan untuk mengetahui cara uji pengaruh Variable Manajemen Pengetahuan kepada kinerja Karyawan. Analisa ini digunakan Variable Independen (X) yakni Manajemen Pengetahuan serta Variable Dependen (Y) yakni Kinerja Karyawan. Media penelitian data yang diambil yakni Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda. Cara pengambilan data yakni dengan digunakan sistem angket dengan kata lain kuesioner yang akan disebar. Populasi yang ada pada objek adalah 100 responden serta seluruhnya digunakan sebagai Sampel yakni didasari Sampel Jenuh dengan kata lain *Satu rasion Technic Sample*. Cara analisa menggunakan *Uji Instrument* yakni dengan (Uji Validitas dengan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dengan Uji Heterokedastisitas) serta Uji Hipotesis (Analisa Regresi Linier Sederhana, Uji t dengan Uji Determinan) serta tingkat signifikansinya adalah 5% atau 0.05. Metode statistic menggunakan (Analisa Regresi Linier Sederhana dan menggunakan pengujian Uji Statistic yakni Uji t). Perolehan didapat dari cara (Analisa Regresi Linier Sederhana) yakni Manajemen Pengetahuan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

Kata Kunci : *Manajemen, pengetahuan, kinerja, dan keahlian*

Abstract

In this research as a material to know how to test the effect of Variable Knowledge Management on employee performance. This analysis. used. Independent Variable (X) namely Knowledge Management and Variable Dependent (Y) ie Employee Performance. Data research media taken namely employees at PT. Graha Mulia Auto Samarinda. The method of collecting data is by using a questionnaire system in other words the questionnaire that will be distributed. The population on the

object is 100 respondents and all of them are used as samples which are based on Saturated Samples in other words One Ration Technic Sample. The method of analysis using the Instrument Test is (Validity Test with Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality Test with Heterokedasticity Test) and Hypothesis Test (Simple Linear Regression Analysis, T Test with Determinant Test) and the significance level is 5% or 0.05. The statistical method uses (Simple Linear Regression Analysis and uses a statistical test namely the t test). Acquisition obtained from the method (Simple Linear Regression Analysis) namely Knowledge Management can affect Employee Performance in research at PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

Keywords : *Knowledge, management, performance, and expertise*

PENDAHULUAN

Salahsatu organisasi adalah sebuah perusahaan yang didalamnya dijalankan banyak orang atau anggota untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah direncanakan. Peraih tujuan diharapkan setiap orang atau karyawan didalam perusahaan mengatuhui dengan secara tepat tugas dan fungsinya masing-masing. Serta sebagai bahan meningkatkan sumberdaya manusia yang memiliki daya saing, diwajibkan pengolahan pemahaman pengetahuan terhadap setiap karyawan diperusahaan.

Pengetahuan adalah asset tidak berwujud yang hampir tidak mungkin untuk ditiru dan dipandang sebagai instrument kompetitif yang harus dikelola secara efektif oleh setiap organisasi. Walaupun banyak yang membahas perlunya pengetahuan didalam setiap proses manajemen, akan tetapi lebih sedikit yang memperhatikan beberapa bagian proses pembuatan serta pengolaan pengetahuan, Diartikan oleh Keng-Boon Ooi (2014)

Manajemen pengetahuan dibagi menjadi 2, yakni pengetahuan tacit dengan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan tacit disebut juga pengetahuan yang berada didalam otak atau fikiran seseorang sesuai pengalaman atau pemahaman diri tersebut. Sedangkan, pengetahuan eksplisit disebut juga pengetahuan yang dikumpulkan dan diterjemahkan didalam suatu bentuk dokumentasi atau rangkuman sehingga dapat lebih mudah dipahami orang lain. Kinerja karyawan disebut juga hasil kerja dengan cara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan didalam melaksanakannya. Fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya.

Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy* kerja pada nya dalam Bahasa inggris *performance*, kinerja adalah keluaran dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatau pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, Diartikan oleh Wirawan didalam Abdullah (2014:3).

PT. GrahaMulia Auto yakni perusahaan yang berbasis didalam bidang penjualan kendaraan roda empat, sperpart, dan jasa servis. Beralamatkan Jl. P. Antasari No.22, Kota Samarinda, Kalimantan Timur yang diresmikan tahun 1996. PT. Graha Mulia Auto memiliki karyawan berjumlah 100 orang yang didalamnya ada 80 orang pria dan 20 orang wanita, Yang dibagi menjadi dua yakni bagian perbaikan atau yang akrab disebut servis dan bagian penjualan.

Ini tidak meliputi karyawan sebagai petugas sels atau karyawan bagian penjualan kendaraan roda empat tersebut yang bisanya sering berpindah cabang lain yang dinaungi oleh perusahaan PT. Graha Mulia Auto. Bagian karyawan perbaikan kendaraan berjumlah 60 orang yang terdiri dari 55 pria dan 5 orang wanita, sedangkan bagian purna jual atau karyawan penjualan berjumlah 40 orang yang terdiri dari 25 pria

dan 15 wanita. Total karyawan 100 ini saling membantu antar karyawan demi menjaga kinerja masing-masing tugasnya. Tugas yang diberikan perusahaan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

PT. Graha Mulia Auto selalu berusaha serta bertekad menjadikan pengembangan salah satu pasar otomotif dengancara menambahkan kantor-kantor cabang serta meningkatkan kualitas pelayanan meliputi peningkatan kualitas sumberdaya manusia serta peningkatan pengetahuan sistem administrasi dan juga control didalam peningkatan pengetahuan pelayanan purna jual serta jasa perbaikan atau disebut juga dengan bahasa yang akrab kita dengar yakni *service*, dan diharapkan menjadi perusahaan otomotif yang dipilih masyarakat dalam memenuhi persediaan serta service kendaraan roda empat dengan beberapa sentuhan pelayanan prima dilengkapi dengan adanya fasilitas yang nyaman.

Di PT. Graha Mulia Auto bagi karyawan diberkian manajemen pengetahuan melalui dasar pendidikan yang diadakan khusus oleh perusahaan yang bergerak di merek kendaraan TOYOTA ini, pendidikanpun memiliki tatap-tahap tertentu yang disesuaikan oleh kebutuhan karyawan melalui level awal sampai level yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hal ini bertujuan untuk menunjang keahlian kinerja karyawan dalam masing-masing bidangnya. Manajemen pengetahuan ini pun diterima sangat baik dan antusias bagi setiap karyawan, harapan karyawan dan perusahaan dengan bertambahnya pengetahuan yang diterima dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pelanggan.

Kinerja yang maksimal karyawan sangat diharapkan bagi perusahaan, tentunya untuk mencapainya hal ini perlu kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Pencapaian target sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan dan berdampak kepada kesejahteraan karyawan yang ada didalamnya. Adanya pengetahuan manajemen sangat penting untuk menunjang keahlian dan wawasan yang lebih mumpuni untuk mencapai kinerja karyawan ditahap professional atau ahli dibidangnya.

Dari dasar latarbelakang yang dikemukakan tersebut maka saya memilih satu judul yakni “ **PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA** “.

Rumusan Masalah

Didasarkan latar belakang yang dijelaskan tersebut sehingga rumusan persoalan yang ada yakni sebagai berikutni, adakah Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto ?

Tujuan Penulisan

Harapan pada yang diteliti ini yakni tau Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan didalam PT. Graha Mulia Auto.

Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian ini ada 2, yakni manfaat secara teoritis serta manfaat secara praktis yang didapatkan, penjelasannya adalah :

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari media yang diteliti akan menjadi landasan dalam pengetahuan secara sosial dan umum sebagai pembelajaran dengan berkesinambungan dan menjadikan penilaian tambahan Khasanah ilmu pengetahuan secara ilmiah dibidang pembelajaran.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Untuk Karyawan, dari yang diteliti ini diharap mampu menaikkan tingkat kinerja dan skill karyawan dalam bekerja yang akan akan meningkatkan keberhasilan Perusahaan.
- b. Untuk Manajer, dari yang diteliti ini diharap mampu mempengaruhi manajer untuk memberi pelatihan manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berimbas dari keberhasilan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen pengetahuan

Knowledge Management atau disebut manajemen pengetahuan adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi. Diartikan oleh Dalkir (2011:4).

1. Jenis-jenis Manajemen Pengetahuan

Dilihat dari garis besar, pengetahuan ada dua jenis bagian yakni Pengetahuan Tacit atau pengetahuan implicit dan Pengetahuan Expicit atau pengetahuan eksplisit yakni diartikan sebagai dibawah ini :

a. Pengetahuan Tacit

Pengetahuan yang ada pada seseorang serta susah dijelaskan secara langsung, susah diinformasikan atau berbagi kepada orang-orang. Pengetahuan individu adalah pemahaman yang sudah biasa diketahui dan memiliki sifat subjektif. Individu tersebut memiliki pengetahuan yang memiliki kategori yang terdiri dari institusi serta dugaan.

b. Pengetahuan Explicit

Pengetahuan yang bisa diekspresikan kedalam sebuah kata-kata, serta bisa dijumlahkan dan bisa dibagikan kebentuk data, sumber ilmu pengetahuan, manual – manual, prinsip – prinsip universal. Pengetahuan explicit bisa dijelaskan menjadi satu produksi. Biasanya orang-orang membagikan ilmu pengetahuan ini dengan cara Formal serta Sistematis.

2. Indikator Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan terdiri dari inisiatif diri dan bisa disebut juga perkumpulan orang yang ada didalamnya pada perusahaan. Sebagai landasan manajemen inisiatif korporasi, maka perlu melibatkan komponen – komponen strategi dalam organisasi, Diartikan oleh Tobing (2011:14). Komponen-komponen ini adalah :

- a. Manusia
- b. Kepemimpinan
- c. Teknologi
- d. Organisasi
- e. Learning atau proses belajar

Dalam lima indikator ini mejadikan sebuah landasan ilmu manajemen pengetahuan yang dapat diterapkan oleh perusahaan sehingga perencanaan dan tujuan dalam pekerjaan dapat dengan terstruktur untuk mencapainya dengan

target yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan disetiap waktunya missal di buat indikator target perbulannya.

Bagi Manajer hal ini sangat membantu dalam tingkat keberhasilan pencapaian rancangan target yang manajer rencanakan atau dibuat sebelumnya dan pada Karyawan manajemen pengetahuan sangat diperlukan untuk menjadi pedoman setiap karyawan yang ada pada kendali perusahaan untuk memperlancar proses-proses disetiap pekerjaannya.

Kinerja

Teori Kinerja Menurut Para Ahli

Kinerja memiliki arti kata *Job Performance* dan disebut juga *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja dan disebut juga prestasi sesungguhnya yang telah didapat seseorang. Arti Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam bentuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, diartikan oleh Mangkunegara (2015:67).

1. Indikator-indikator Kinerja

Dengan dugaan semakin baik Kinerja karyawan maka kinerja suatu organisasi akan semakin baik. Hal ini meliputi berhasil ataupun tidaknya Kinerja yang tercapai dari organisasi itu juga dipengaruhi dari tingkatan Kinerja karyawan dengan cara individual ataupun dengan cara kelompok, Diartikan oleh Fadel (2009:195) hasil Kinerja bisa menggunakan indikator – indikator dibawah ini :

- a. Pemahaman atas Tupoksi
- b. Inovasi
- c. Kecepatan Kerja
- d. Keakuratan Kerja
- e. Kerjasama

2. Adanya pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja

Hal ini adalah faktor yang dapat kita lihat sebagai sudut pandang manajer maupun karyawan pada dampak yang terjadi didalamnya, maka diharapkan sebagai manajer bisa membaca situasi di tempat kerja apakah sudah mumpunakah tingkat pengetahuan karyawan terhadap tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan sebagai kendali tingkat keberhasilan manajer memimpin perusahaan.

Setiap karyawan sangat diharapkan dapat menerima dengan sangat antusias manajemen pengetahuan ini sebagai dasar untuk mempermudah proses pekerjaan yang berdampak pada naiknya tingkat kinerja karyawan dan ini akan berdampak langsung terhadap hasil kerja dan kesejahteraan karyawan.

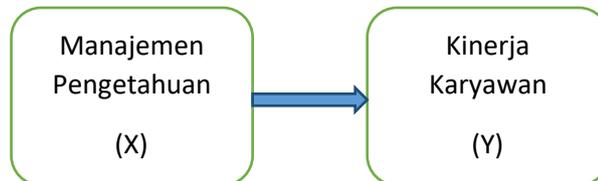
Cara yang digunakan adalah teknik analisa Uji Instrumen (Uji Validitas serat Uji Reabilitas), Uji Asumsi Klasik yakni (Uji Normalitas serta Uji Heterokedasitas) dengan Uji Hipotesis (Analisa Regresi Linier Sederhana dan Uji t serta Uji Determinan). Tingkat signifikannya yakni 5% atau setara dengan 0.05. Metode statistic menggunakan Analisa Regresi Linier Sederhana, cara uji Statistic yakni Uji t. Analisa menggunakan hasil dari Regresi Linier Sederhana yaitu Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan dengan nilai signifikannya yakni 0.00 kurang dari 0.05.

Maka memiliki pengaruh signifikan diantara variabel bebas (X) dengan variabel terkait (Y), begitu pula kebalikannya. Penelitian tersebut didukung teori yang diteliti.

Dimana Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diartikan oleh Shofa (2013).

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual Variabel X dan Y



Penjelasan : Manajemen Pengetahuan yang diberikan pada karyawan akan memperluas pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Adanya manajemen pengetahuan tersebut membuat karyawan merasa termotivasi dan memahami untuk melakukan pekerjaan secara teori dan skill pada pekerjaan baru dan yang sudah dipahami sebelumnya serta memperlihatkan performa terbaiknya sebagai hasil dari pengalaman manajemen pengetahuan.

Dengan adanya manajemen pengetahuan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat dan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan memiliki harapan mendapatkan penghargaan, entah berupa promosi atau *reward*. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Subyek Penelitian

PT. Graha Mulia Auto Samarinda adalah subjek yang akan dijadikan tempat penelitian, yakni penelitian terhadap karyawan yang ada didalamnya. Alamat penelitian di samarinda, PT. Graha Mulia Auto, Beralamatkan Jl. P. Antasari No.22, Kota Samarinda, Kalimantan Timur yang berhadapan langsung dengan Jl. Siradj Salman.

Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

PT. Graha Mulia Auto memiliki 100 orang karyawan, yakni ada 80 pria dan 20 wanita. Data karyawan sebagai obyek tidak lebih dari 100 orang maka pemakaian teknik saturation sample atau teknik sampel jenuh dikatakan sudah sesuai dan sudah cukup tepat. Diharapkan mendapat data yang akurat dalam perusahaan.

Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda, sehingga saya memilih variable yang digunakan dipenelitian ini yakni variable Independen (X) serta variable Dependen (Y). Berikut penjelasannya :

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Dalam penyebutan Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variable bebas (X) variable tersebut bias diartikan juga variable Stimulus, predictor dan abtecedent. Variabel bebas adalah yang memenuhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen variable (terikat), Diartikan oleh Sugiono (2016).

2. Variabel Terikat (*Dependen variable*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibatnya, karena adanya variabel bebas, Diartikan oleh Sugiono (2016). Dalam penelitian ini variabel independen yakni Kinerja Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh dari suatu proses yang disebut pengumpulan data, Diartikan oleh Sugiyono (2016:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karna tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik Analisis Data

Teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan dilandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, Diartikan oleh Sugiyono (2012).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT. Graha Mulia Auto adalah salah satu perusahaan TOYOTA yang berbasis di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta, adalah cabang perusahaan dari PT. Serba Mulia Groub. Perusahaan yang memberikan solusi pelayanan, administrasi serta purna jual dan perbaikan kendaraan roda dua dan roda empat yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan dipimpin oleh tim manajemen profesional dengan pengalaman bertahun-tahun dalam bidang tersebut dan sebagai manajemen rantai pasokan, yang terletak di enam hubungan utama di Indonesia (Jakarta, Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin, Jayapura, dan Tenggarong).

Memiliki komitmen untuk memberikan kegiatan sehari-hari yang mewakili nilai untuk kualitas, lead time, harga dan inovasi yang secara berkesinambungan menggabungkan keahlian dan pengalamannya dalam pelayanan, administrasi serta purna jual dan perbaikan kendaraan roda dua – roda empat kepada setiap pelanggan.

Di samarinda PT. Graha Mulia Auto memiliki karyawan sebanyak 100 orang, terletak di Jl. P. Antasari No.22, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Misi perusahaan adalah “ Untuk memenuhi Exspetasi pelanggan dalam purna jual dan perbaikan kendaraan roda empat “.

PT. Graha Mulia Auto merupakan perusahaan yang mengutamakan nilai-nilai : (1). Komitmen : Graha Mulia Auto berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan; (2). Peningkatan Continue : Graha Mulia Auto memahami Perlunya perbaikan berkelanjutan untuk pelayanan terbaik kepada setiap pelanggan; (3). Team Work : Graha Mulia Auto percaya pada kerja tim; (4). Integritas : Graha Mulia Auto selalu tampil dengan integritas pantang menyerah merupakan nilai-nilai tersebut selaras dengan spirit mereka yakni care and can do.

Uji Instrumen

Validitas

Berikut dari hasil Uji Validitas pada Variabel (X dengan Variabel Y) :

Tabel 1 Uji Validitas Variabel (X) Manajemen Pengetahuan

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.519	0.27	Valid
Item 2	0.591	0.27	Valid
Item 3	0.487	0.27	Valid
Item 4	0.531	0.27	Valid
Item 5	0.444	0.27	Valid
Item 6	0.381	0.27	Valid
Item 7	0.545	0.27	Valid
Item 8	0.459	0.27	Valid
Item 9	0.580	0.27	Valid
Item 10	0.748	0.27	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spss v22 (2020)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.477	0.27	Valid
Item 2	0.648	0.27	Valid
Item 3	0.598	0.27	Valid
Item 4	0.676	0.27	Valid
Item 5	0.579	0.27	Valid
Item 6	0.554	0.27	Valid
Item 7	0.528	0.27	Valid
Item 8	0.633	0.27	Valid
Item 9	0.512	0.27	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spss v22 (2020)

Dari hasil tabel diatas bisa diketahui Variabel (X) serta (Y) pada kuesioner dapat dinyatakan Validitas

Reliabilitas

Pada Uji Reabilitas berikut hasilnya:

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0,716	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,751	Reliabel

Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spssv22 (2020)

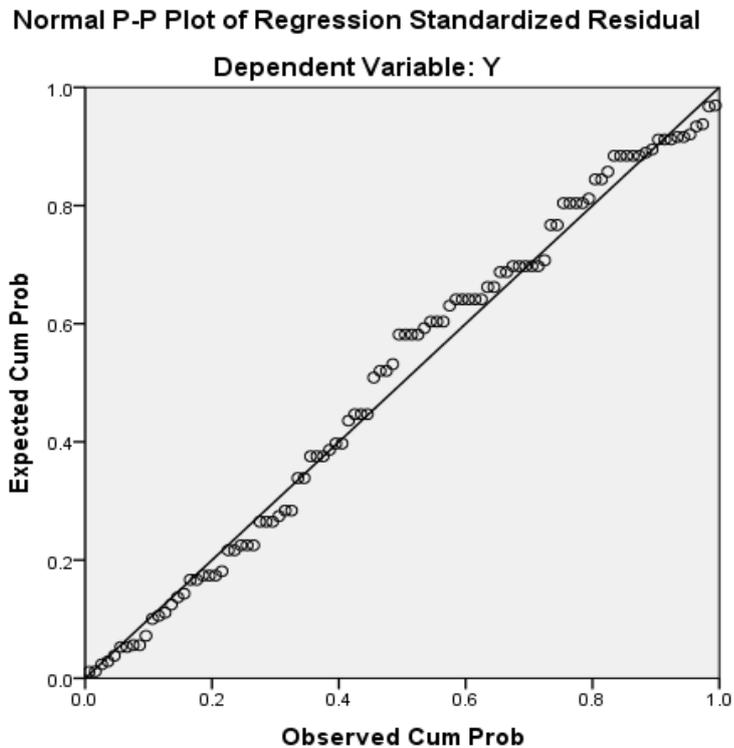
Hasil Uji Reabilitas bisa dilihat pada *Cronbach's Alpha* lebih tinggi di setiap Variabel, ditarik kesimpulan pada dua Variabel yakni Manajemen Pengetahuan serta Kinerja Karyawan dinyatakan Reliabil.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Berikut hasil dari Uji Normalitas yang tertera pada gambar :

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan cara P-Plot

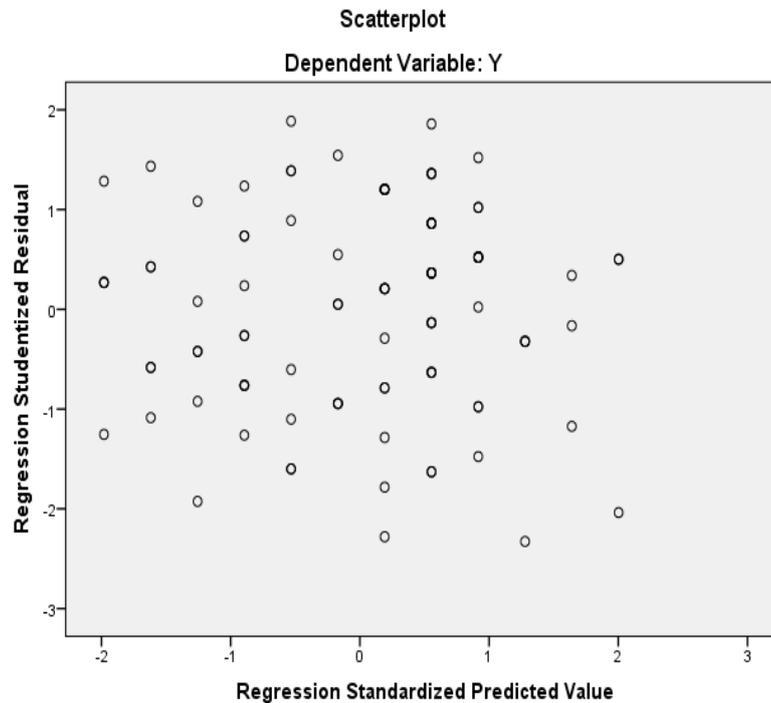


Berdasarkan uji Normalitas pada P-Plot memperlihatkan titik-titik pada gambar 1, masih dekat dengan garis Diagonal, dapat diartikan pada penelitian ini tersalurkan dengan wajar.

2. Heterokedastisitas

Berikut hasil dari Uji Heterokedastisitas :

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan cara *Scatterplot*



Hasil dari Uji Heterokedastisitas secara *Scatterplot* pada gambar 2. Terlihat titik-titik yang tersebar tidak menjadi Pola, bisa diartikan data saat pengujian enggak mengalami Heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisa Regresi Linier Sederhana

Hal ini bertujuan agar mengetahui Variabel Independen dan Variabel Dependen bisa dikatakan Positif ataupun Nrgatif, dapat juga memperkirakan angka Variabel Dependen bila angka Variabel Independen menjadi naik ataupun turun.

Bila pencapaian angka Signifikan (*Sig*) kurang dari 0.05 maka H_a menerima yakni adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika angka Signifikan (*Sig*) lebih dari 0.05 jadi H_o menerima yakni enggak adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.523	.515		2.960	.004
SQRT_X	.722	.077	.687	9.364	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Pada pencapaian angka analisa Regresi Linier Sederhan, didasarkan yang dinilai dengan melihat angka Signifikan. Bisa dilihat angka Signifikannya yakni 0.00 kurang dari 0.05. Sehingga bisa diinteprestasikan Ha masuk dalam Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Tabel 5 Uji Regresi Sederhana

Nama Variabel	Nilai Variabel
Konstanta	1.523
Koefisien Regresi (X)	0,722
T Hitung	9.364
Sig.	0.004
R	0.687 ^a
R Square	0.472

Sumber Data : Data Primer yang diolah menggunakan spss v22 (2020)

Dari tabel diatas menggambarkan **Persamaan Regresi** sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.523 + 0.722 X$$

Pernyataan yang dijelaskan ini menggambarkan Persamaan Regresi :

Konstanta 1.523, yang apabila variabel independen 0 atau dianggap tidak memiliki nilai maka nilai Manajemen Pengetahuan sebesar 1.523.

Nilai koefisien regresi (X) variable kinerja karyawan sebesar 0.722 dapat diartikan apabila Kinerja Karyawan berada di 1 tingkat maka nilai Manajemen Pengetahuan memiliki tingkat yang sama sebesar 0.722.

Berdasarkan tabel diatas nilai Thitung sebesar 9.364 dan nilai signifikasi sebesar 0.004. Nilai yang didapat berikutnya **dibandingkan** Ttable yang angka salahnya 0.05 Uji Dua Arah serta total responden dikurangin dua = $100 - 2 = 98$ didapatkan nilai Ttable sebesar 1.985. Hipotesis diterima apabila:

Nilai Thitung >Ttable

Nilai Thitung <Ttable

NilaiSignifikan< 0.05

Dari data diatas nilai -Thitung < Ttable ($9.364 < 1.985$) dan angka Signifikannya 0.004 >0.05 Sehingga kesimpulan bahwa Variabel Manajemen Pengetahuan mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel diatas angka R yakni 0.687 memperlihatkan adanya pengaruh pada variable Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan tergolong tinggi. Nilai (R) Square senilai 0.472 sehingga bisa dilihat bahwa pengaruh Variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan senilai 47.2% dan sebagian sebesar lainnya 52.8% dijelaskan dari Variabel lain.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada Uji Statistik :

Jikalau angka (t hitung) tinggi dibandingkan (t table) jadi Ha bisa menerima yakni adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika angka (t hitung) rendah dibandingkan (t table) jadi Ho menerima yakni enggak adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.523	.515		2.960	.004
SQRT_X	.722	.077	.687	9.364	.000

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Dari pencapaian (Uji t) tersebut jadi dapat dilihat angka t hitung nya yakni 9.364. Angka (t table) pada jumlah total responden = $100 - 2 = 98$ serta angka alpha yakni 0.05 jadi hasilnya adalah 1.985. serta angka Signifikannya yakni 0.00 kurang dari 0.05. pencapaian bisa diartikan (t hitung) tinggi dibandingkan (t table) jadi Ha menerima ataupun adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawn (Y).

Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan dengan tujuan memperlihatkan berapa tinggi Variabel Bebas yang memiliki tujuan ataupun mengikuti pemilihan Variabel terkait.

Tabel 7 Hasil uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.467	.15980	1.699

a. Predictors: (Constant), SQRT_X

b. Dependent Variable: SQRT_Y

Dilihat dari tabel tersebut maka angka (R Square) yakni 0,472. Dapat diartikan juga Variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh sebanyak 47.2% serta sebagian lainnya berpengaruh dari Variabel lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan tabel 7 yakni pencapaian Analisa (Regresi Linier Sederhana) didasarkan penilaian dengan melihat angka Signifikannya, terlihat angka Signifikannya yakni 0.00 jadi kurang daripada 0.05. Sehingga bisa diinterpretasikan yakni Ha menerima ataupun adanya Pengaruh Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penjelasan tersebut membuktikan bahwa Manajemen Pengetahuan yang

diadakan perusahaan sangat efektif dalam menaikkan Kinerja Karyawan dan menaikkan pencapaian Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Dari pencapaian Analisa penelitian jadi Pengetahuan membuat pengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

Saran

Ada saran – saran bisa dimintakan dikaitkan simpulan yakni:

Adanya harapan pada Manajer PT. Graha Mulia Auto Samarinda bisa diperbanyak Manajemen Pengetahuan yang berlaku sebelum ini untuk Kinerja Karyawan bisa naik serta mempunyai keterampilan yang terbaik supaya menjaga percayanya perusahaan kepada pelayanan ke konsumen. Hal ini secara tidak langsung bisa menambah penghasilan serta tetap terjaga pada bersaingnya bisnis yang setara.

Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya.

Diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik kepada peneliti agar penelitian ini mempunyai bobot dan bermanfaat bagi yang membacanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, Manajemen Bisnis Syariah. Yogyakarta : ASWAJA, 2013.
- Abdullah, M. Ma'ruf, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014.
- Choirina, F. D. (2014). *Analisis pengaruh praktek knowledge management dalam memediasi dukungan information technology terhadap kinerja karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Dalimunthe, Kamar Risky, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Panen PT. Perkebunan Nusantara III, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23161/4/Chapter%20II.pdf>, diakses tanggal 15 Maret 2016.
- Halim, Rahmawati, “Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Secretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banggai “ *Jurnal Academica Fisip Untad*, Vol 6:1 Februari,2014.
- Joshi, H., Chawla, D., & Farooque, J. A. (2014). Segmenting knowledge management (KM) practitioners and its relationship to performance variation – Some empirical evidence. *Journal of Knowledge Management*, 18(3), 469–493.
- Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2013.
- Lee, M. R., & Lan Y.C. (2011). Toward a unified knowledge management model for SMEs. *Expert Systems with Applications*, 38(1), 729-735.
- Lin, H.F. (2014). Contextual factors affecting knowledge management diffusion in SMEs. *Industrial Management and Data Systems* 2014, 114, 1415–1437.
- Manullang M. Dan Marithot Manullang. Manajemen Personalia, Yogyakarta: Gajah Mada Univrsity Press,2011.
- Ooi, K.B. (2014). TQM: A facilitator to enhance knowledge management? A structural analysis. *Expert Systems with Applications*, 41, 5167–5179.
- Robbins. P Stephen. 2011. Prilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Shofa. 2013. Pengaruh Knoeledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Division Hotel Patra Jasa Semarang.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sundiman, D., Idrus, M.S., Troena, E.A., & Rahayu, M. (2013). The role of knowledge management on individual, the community and the organization. *International Organization of Scientific Research Journal of Business and Management*, 7(1), 47-54.
- Sundiman, D., & Idrus., M. S. (2015). Confucianism ethic, Guanxi, and acculturation role on the knowledge transfer process of Chinese descendant in Indonesia. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 6 (3), 261-278.
- Sundiman, D., & Putra., S.S. (2016). Knowledge management role on creating service excellence: Case study on building materials supermarket in the city of Sampit-Indonesia. *Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on The changing face of Knowledge Management Impacting Society*. ACM, 2016.
- Trihendradi, C. (2011). *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Voon-Hsien Lee, Lai-Ying Leong, Teck-Soon Hew, Keng-Boon Ooi, (2013), "Knowledge management: a key determinant in advancing technological innovation?", *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 848-872. <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-08-2013-0315>.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.

PENGARUH MANAJEMEN
PENGETAHUAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. GRAHA MULIA AUTO
SAMARINDA

by Muhamat Rudi Sucipto Naspub

Submission date: 13-Jul-2020 11:37AM (UTC+0700)

Submission ID: 1356829151

File name: M.Rudi.Sucipto_17111024310272._NasPub_KDM_review.docx (376.94K)

Word count: 3835

Character count: 25143

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	22% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	ojs.uph.edu Internet Source	9%
2	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	3%
3	www.scribd.com Internet Source	1%
4	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Great Oak High School Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
7	Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai Harta Peninggalan di Indonesia", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018 Publication	1%