

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

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

SKRIPSI

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 EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA*

SKRIPSI

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

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

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

Oleh:

**Muhammad Rudi Sucipto
17111024310272**

Samarinda, 24 Maret 2020

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

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

Disusun oleh:
Muhamat Rudi Sucipto
17111024310272

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 06 Juli 2020, dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Dewan Penguji:

1. **Idham Cholid, S.E., M.M**
NIDN. 1124077901

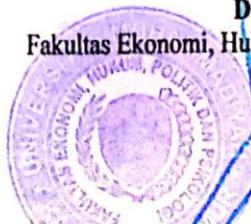
(.....)

2. **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 KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Muhamat Rudi Sucipto

NIM : 17111024310272

Program Studi : Manajemen (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Jika ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan skripsi, saya bersedia skripsi ini dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Samarinda, 14 Juli 2020

Mahasiswa,



(Muhamat Rudi Sucipto)

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variable manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini menggunakan variable independen (X) yaitu manajemen pengetahuan dan variable dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Objek penelitian yang diambil datanya adalah karyawan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebarakan. Populasi yang ada pada objek adalah 100 orang dan keseluruhan dijadikan sampel berdasarkan teknik Sampel Jenuh atau *Satu rasion Technic Sample*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji Normalitas dan uji Heterokedastisitas) dan uji hipotesis (Analisa Regresi Linier Sederhana, uji t dan Uji Determinan) dengan tingkat signifikansinya adalah 5% atau 0.05. Metode statistic menggunakan Analisa Regresi Linier Sederhana dengan pengujian uji statistic yaitu uji t. Hasil menggunakan analisa Regresi Linier Sederhana adalah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

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

THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA

ABSTRACT

This research was conducted to examine the effect of knowledge management variables on employee performance. This analysis uses the independent variable (X) which is knowledge management and the dependent variable (Y) which is employee performance. The object of research taken was the data of employees at PT. Graha Mulia Auto Samarinda. The data collection technique is to use a questionnaire or questionnaire distributed. The population of the object is 100 people and the whole sample is based on the saturated sample technique or one rasion technic sample. The analysis technique used is the instrument test (validity and reliability test), the 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. The statistical method uses Simple Linear Regression Analysis with a statistical test that is the t test. The results of using Simple Linear Regression analysis is knowledge management influences employee performance in research at PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi besar yang dijalankan oleh banyak anggota untuk mencapai tujuan yang sudah dirumuskan. Pencapaian tujuan ini tiap karyawan atau anggota organisasi harus mengetahui dengan baik tugas dan perannya didalam perusahaan. Serta untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang berdaya saing, diperlukan pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu di perusahaan.

Pengetahuan, yang dijelaskan oleh Keng-Boon Ooi (2014) adalah asset tidak berwujud yang hampir tidak mungkin untuk ditiru dan dipandang sebagai instrument kompetitif yang harus dikelola secara efektif oleh setiap organisasi. Meskipun banyak yang telah membahas pentingnya pengetahuan dalam sebuah manajemen, tetapi relative sedikit yang memperhatikan bagian proses pembuatan dan pengelolaan pengetahuan.

Manajemen pengetahuan terbagi menjadi 2, yaitu pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan tacit adalah pengetahuan yang terdapat didalam otak atau pikiran seseorang sesuai dengan pemahaman dan pengalaman orang itu sendiri.

Sedangkan, pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang sudah dikumpulkan serta diterjemahkan kedalam suatu bentuk dokumentasi (rangkuman) sehingga lebih mudah dipahami oleh orang lain. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

PT. GrahaMulia Auto adalah perusahaan yang bergerak dalam 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 sebanyak 100 orang yang terdiri dari 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 terus berusaha dan bertekad untuk mengembangkan pasar otomotif dengan menambahkan kantor cabang dan meningkatkan kualitas pelayanan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, meliputi peningkatan pengetahuan system administrasi dan control maupun peningkatan pengetahuan pelayanan purnajual serta jasa perbaikan atau yang kita akrab tahu dengan sebutan *service*, sehingga diharapkan akan menjadi perusahaan otomotif

pilihan masyarakat dalam penyediaan dan servis kendaraan roda empat dengan sentuhan pelayanan yang prima dilengkapi dengan fasilitas yang nyaman.

Di PT. Graha Mulia Auto bagi karyawan diberikan 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.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “ PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA MULIA AUTO SAMARINDA “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut, apakah terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan PT, Graha Mulia Auto ?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan di PT. Graha Mulia Auto

D. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian ini ada 2, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis yang akan didapatkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam pengetahuan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadikan sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan Indonesia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja dan skill karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

b. Bagi Manajer, hasil penelitian diharapkan dapat mempengaruhi manajer untuk memberikan manajemen pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan berimbas dari keberhasilan perusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen pengetahuan

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) adalah kumpulan perangkat, teknik, dan strategi untuk mempertahankan, menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan, dan membagikan pengertian dan pengalaman. Pengertian dan pengalaman semacam itu terbangun atas pengetahuan, baik yang terwujudkan dalam seorang individu atau yang melekat di dalam proses dan aplikasi nyata suatu organisasi.

Fokus dari Manajemen Pengetahuan adalah untuk menemukan cara-cara baru untuk menyalurkan data mentah ke bentuk informasi yang bermanfaat, hingga akhirnya menjadi pengetahuan.

Menurut Dalkir (2011:4) Manajemen Pengetahuan atau *Knowledge Management* 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.

Menurut Groff, et al didalam buku Dalkir (2011:7) Manajemen Pengetahuan atau *Knowledge Management* merupakan alat, teknik dan strategi untuk menguasai, analisis, mengatur, mengembangkan serta berbagai keahlian bisnis.

Menurut Nawawi (2012) *knowledge management process* adalah suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga dapat meningkatkan keunggulan bersaing bagi sebuah perusahaan.

1. Jenis-jenis Manajemen Pengetahuan

Secara garis besar, *knowledge* dibagi menjadi dua jenis yaitu *Tacit Knowledge* (pengetahuan implisit) dan *Explicit Knowledge* (pengetahuan eksplisit), yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengetahuan Tacit

Merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dan sangat sulit untuk diformalisasikan, sulit dikomunikasikan atau dibagi dengan orang lain. Pemahaman yang melekat di dalam pengetahuan individu tersebut masih bersifat subjektif. Pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut masih dapat dikategorikan sebagai intuisi dan dugaan.

Pengetahuan Tacit ini berada dan berakar di dalam tindakan maupun pengalaman seseorang, termasuk idealisme, nilai-nilai maupun emosionalnya. Pengetahuan Tacit merupakan pengetahuan yang sangat bersifat pribadi dan juga sangat susah dibentuk. Selain itu, pengetahuan tacit sulit dikomunikasikan atau dibagi kepada orang lain. Pengetahuan Tacit memiliki dua dimensi yang bertumpu memobilisasi penciptaan pengetahuan-pengetahuan baru dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Dimensi pertama

Disebut dengan dimensi teknis, yang mencakup berbagai macam keterampilan atau keahlian yang sulit diformalkan. Elemen dimensi teknis ini sering kali diistilahkan dengan terminology “*know-how*, keahlian dan ketrampilan”.

Misalnya juru masak yang mampu mengembangkan kemampuannya sehingga tangannya terampil meramu berbagai resep makanan yang lezat, setelah lama menekuni profesinya.

Ketika juru masak tersebut diminta untuk menjelaskan keahliannya kepada orang lain, sering kali mereka kesulitan mengartikulasikan prinsip-prinsip teknis maupun ilmunya di balik apa yang mereka ketahui.

Dimensi ini sangat subjektif dan pemahaman yang dimiliki oleh seseorang tersebut sangat bersifat pribadi, intuitif, dugaan dan inspirasi yang muncul dari pengalaman. Oleh karena itu, dimensi ini lebih berdimensi pengalaman.

2. Dimensi kedua

Disebut dengan dimensi kognitif, yang mencakup kepercayaan, persepsi, idealisme,

nilai-nilai, emosi, dan mental model sehingga dimensi ini tidak mudah diartikulasikan.

Dimensi dari tacit ini membentuk cara kita menerima dunia di sekeliling kita. Dimensi ini menunjukkan kepada kesan atau gambaran seseorang terhadap realitas dan visi ke depan untuk mengatakan apakah ini dan apa yang harus dilakukan.

b. Pengetahuan Explicit

Merupakan pengetahuan yang dapat diekspresikan dalam bentuk kata-kata, dapat dijumlah serta dapat dibagi dalam bentuk data, formula ilmu pengetahuan, manual-manual, prinsip-prinsip universal. *Explicit knowledge* juga dapat dijelaskan sebagai suatu proses, metode, cara, pola bisnis, dan pengalaman desain dari suatu produksi. Pengetahuan ini senantiasa siap untuk ditransfer kepada orang lain secara formal dan sistematis.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Manajemen Pengetahuan

Menurut Tiwana dalam Putra (2013:12) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan hasil keunggulan bersaing atau kinerja prima. Manajemen pengetahuan dipandang penting karena implementasinya memberi manfaat pada bidang operasi dan pelayanan, mengingatkan kompetensi personal,

memelihara ketersediaan pengetahuan dan inovasi serta pengembangan produk.

Dalam manajemen pengetahuan memiliki dua faktor yang dapat mempengaruhi pengetahuan. Kedua Pengetahuan yakni Pengetahuan Tacit dan Pengetahuan Explicit menurut Nonaka dan Takeuchi (Setiarso, 2012:35) dapat dikonversi melalui empat jenis produk konversi, yaitu: Sosialisasi, Eksternalisasi, Kombinasi dan Internalisasi. Keempat jenis proses konversi ini disebut *SECI Process* : (*S: Socialization, E: Externalization, C: Combination, dan I: Internalization*), arti dari keempat Knowledge ini yakni :

a. Sosialisasi

Proses sosialisasi antar SDM di organisasi salah satunya dilakukan melalui pertemuan tatap muka (rapat, diskusi dan pertemuan bulanan). Melalui pertemuan tatap muka, SDM dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya sehingga tercipta pengetahuan baru bagi mereka. Rapat dan diskusi yang dilakukan secara berkala harus memiliki notulen rapat. Notulen rapat ini kemudian menjadi bentuk eksplisit (dokumentasi) dari pengetahuan.

Di dalam sistem manajemen pengetahuan yang akan dikembangkan, fitur-fitur Collaboration, seperti e-mail, diskusi elektronik, komunitas praktis memungkinkan pertukaran pengetahuan tacit (informasi, pengalaman dan keahlian) yang

dimiliki seseorang sehingga organisasi semakin mampu belajar serta melahirkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif.

Proses sosialisasi juga dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (*training*) dengan mengubah pengetahuan tacit para trainer menjadi pengetahuan tacit para karyawan.

b. Eksternalisasi

Sistem Manajemen Pengetahuan akan sangat membantu proses eksternalisasi ini, yaitu proses untuk mengartikulasi pengetahuan tacit menjadi suatu konsep yang jelas. Dukungan terhadap proses eksternalisasi ini, dapat diberikan dengan mendokumentasikan notulen rapat (bentuk eksplisit dari *knowledge* yang tercipta saat diadakannya pertemuan) ke dalam bentuk elektronik untuk kemudian dapat dipublikasikan kepada mereka yang berkepentingan.

Organisasi telah mendatangkan beberapa *expert* untuk melakukan serangkaian kegiatan sesuai dengan bidang keahliannya, yang tidak dimiliki oleh organisasi. Dengan mendatangkan *expert*, akan terdapat pengetahuan baru dalam organisasi yang dapat dipelajari, dikembangkan dan dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan atau kompetensi sumber daya manusia.

Untuk itu, semua pengetahuan tacit yang diperoleh dari *expert* dan hasil pekerjaan *expert* yang antara lain berwujud konsep-konsep, sistem serta prosedur, manual, laporan pelaksanaan uraian pekerjaan harus didokumentasikan untuk kemudian dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

c. Kombinasi

Proses konversi pengetahuan melalui kombinasi adalah mengombinasikan berbagai pengetahuan explicit yang berbeda untuk disusun ke dalam sistem manajemen pengetahuan. 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 pengategorian informasi (taksonomi), pencarian dan sebagainya sangat membantu dalam proses ini. *Business Intelligence* sebagai fungsi penganalisis data secara matematis dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Data yang telah tersimpan dalam sistem (data warehouse) dianalisis terutama untuk analisis data kondisi daerah, keuangan, operasional serta yang bersifat strategis, seperti pembuatan indikator-indikator kinerja. Demikian pula *Content Management* yang memiliki fungsi untuk mengelola informasi organisasi baik yang terstruktur (database) maupun yang tidak terstruktur (dokumen, laporan, notulen) dapat mendukung proses kombinasi ini.

d. Internalisasi

Semua dokumen data, informasi dan pengetahuan yang sudah didokumentasikan dapat dibaca oleh orang lain. Pada proses ini terjadi peningkatan *knowledge* sumber daya manusia.

Sumber-sumber pengetahuan explicit dapat diperoleh melalui media internet (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. Manajemen, selain mendukung proses kombinasi, juga dapat memfasilitasi proses internalisasi.

3. Tujuan Manajemen Pengetahuan

Memiliki beberapa hal yang wajib dimiliki untuk menambah pengetahuan dan keahlian yang akan memberikan kemudahan bagi setiap karyawan dan perusahaan diantaranya sebagai berikut :

a. Untuk menghemat waktu dan biaya

Dengan sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka perusahaan akan lebih mudah menggunakan pengetahuan tersebut konteks lain, sehingga perusahaan bisa menghemat waktu dan biaya.

b. Untuk meningkatkan aset pengetahuan

Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan bagi setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan perusahaan akan meningkat dan akhirnya proses kreatifitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

c. Meningkatkan kemampuan beradaptasi

Perusahaan akan mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi baik itu dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

d. Meningkatkan Produktifitas

Pengetahuan yang telah ada bisa dimanfaatkan kembali untuk proses yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas perusahaan akan meningkat.

4. Metode Manajemen Pengetahuan

Ada beberapa cara untuk meningkatkan dengan menggunakan metode Manajemen Pengetahuan yakni sebagai berikut :

a. Penciptaan pengetahuan

Penciptaan pengetahuan merupakan proses memperbaiki pengetahuan yang sudah ada baik melalui proses menemukan pengetahuan yang masih baru atau melalui proses merefleksikan

diri atas pengalaman yang pernah dialami. Sebagai contoh yaitu karyawan memiliki sikap keterbukaan dan kerendahan hati pada saat mendeteksi adanya kesalahan kerja dan berusaha untuk melakukan perbaikan (*lesson learned*).

Bahkan kesalahan kerja tersebut dapat didokumentasikan dan dibagikan dalam organisasi, supaya orang lain dapat belajar dari kesalahan tersebut dan tidak akan mengulang kesalahan yang sama di masa yang akan datang.

b. Pembauran pengetahuan

Pembauran pengetahuan merupakan proses dimana pengetahuan dikumpulkan, disimpan, dan dikombinasikan dengan pengetahuan yang sudah ada di organisasi.

Ada 4 faktor kritis dalam pembauran pengetahuan, yaitu:

1. Pekerja pengetahuan (*knowledge worker*)
2. Infrastruktur pengetahuan secara teknis (*technical knowledge infrastructure*)
3. Kondisi pengetahuan internal (*internal knowledge climate*)
4. Proses manajemen pengetahuan (*knowledge manajemen process*).

5. Dimensi dan Indikator Manajemen Pengetahuan

1. Elemen Manajemen Pengetahuan

Ada tiga elemen penting yang saling berkaitan saat ingin menerapkan manajemen pengetahuan, Alvin Soleh (2011:30) yaitu:

- a. *People* : sebagai pelaku dari proses pengetahuan
- b. *Process* : memastikan bahwa manajemen pengetahuan dibutuhkan dalam proses bisnis
- c. *Tecnology* : alat pendukung dari proses pengetahuan

2. Indikator Manajemen Pengetahuan

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. Menurut Tobing (2011:14) komponen-komponen tersebut ialah sebagai berikut :

1. Manusia

Manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada dalam pengetahuan manajemen. Jika proses pengetahuan manajemen tidak berjalan, maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya

kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya.

2. Kepemimpinan

Untuk suksesnya implementasi manajemen pengetahuan, para pemimpin harus mengerahkan kapasitas intelektual dan sumber daya yang dibawah kendalinya dalam menginspirasi, meyusun, dan terjun langsung mengkonduktori implemetasi manajemen pengetahuan untuk mewujudkan visinya.

Para pemimpin juga sangat berperan dalam menerapkan prinsip-prinsip dan teknik-teknik manajemen yang integrative berbasis pengetahuan.

3. Teknologi

Perkembangan tenologi informasi dengan berbagai aplikasi didalamnya membuat teknologi menjadi basis utama pengembangan alat manajemen pengetahuan. Tujuan utamanya adalah untuk mendistribusikan pengetahuan yang dimiliki perusahaan dan karyawannya tersebar secara perusahaan.

4. Organisasi

Organisasi berkaitan dengan penanganan aspek oprasional dari aset-aset pengetahuan,

termasuk fungsi-fungsi proses-proses, struktur organisasi formal dan informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa proses bisnis.

5. Learning

Proses belajar atau learning menjadi sangat penting dalam manajemen pengetahuan, karena melalui proses inilah diharapkan muncul ide-ide, inovasi, dan pengetahuan baru, yang menjadi komoditas utama yang diproses dalam manajemen pengetahuan. Gavin dalam Febriyanti (2012:31) mendefinisikan lima aktifitas utama pada belajar organisasi, yaitu :

- a. Penyelesaian masalah secara sistematis
- b. Pengujian percobaan pendekatan baru
- c. Belajar dari pengalaman masa lalu
- d. Belajar dari teknik terbaik
- e. Transfer atau berbagi pengetahuan secara cepat dan efisien ke seluruh organisasi

B. Kinerja

1. Teori Kinerja Menurut Para Ahli

Istilah kinerja berasal dari *kata job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian 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.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energy* kerja yang ada padanya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

2. Dasar Pokok Kinerja

Kinerja organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang kompleks dan terdiri atas beberapa variabel yang saling berhubungan. Salah satunya adalah

kinerja individu setiap anggota organisasi. Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (dalam Lijan Poltak Sinamblea, 2012: 11) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor; yaitu :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

3. Bentuk-Bentuk Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan bentuk dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Strategi Meningkatkan Kinerja

Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksana tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Kirkpatrick dalam buku Wibowo yang berjudul manajemen startegik, rencana perbaikan untuk meningkatkan kinerja dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut :

a. Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industry sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

b. Orentasi pada waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realitis dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa batas waktu.

c. Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

d. Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun pekerja harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

5. Sumber-Sumber kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011: 11)

yakni :

a. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6(enam) golongan yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan kerja bisa dilihat dari kecepatan dan ketepatan waktu yang diperlukan serta dibutuhkan disetiap pengerjaannya.
2. Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka

tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.

3. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
4. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas tugasnya.
5. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
6. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut.

Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang

ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. (dalam skripsi, Rosyidah 2013:16-18).

6. Cara Meningkatkan Kinerja

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah dan Masurip, 2011:119), dengan ini ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan baik dengan tujuan perusahaan bersama.

7. Dimensi dan Indikator Kinerja

a. Dimensi

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari :

1. Target

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

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

b. Indikator Kinerja

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah 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. Menurut Fadel (2009:195) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bahwa harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

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

3. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas serta perlu dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan lainnya seperti bisa menerima pendapat orang lain dan menghargai pendapat orang lain.

C. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja

Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja atau kinerja karyawan yakni :

1. Menurut Elahe masomi,et.al (2014) menjelaskan bahwa semua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen pengetahuan meliputi komitmen senior manajemen dan kepemimpinan, keterlibatan karyawan, pelatihan staf, memberdayakan karyawan, infrastruktur, system informasi, pengukuran kinerja dan benchmarking, budaya organisasi, kerja sama tim yang berharga memiliki pengaruh signifikan.

2. Menurut Kandau,et.al (2016) menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji Normalitas dan uji Heterokedastisitas) dan uji hipotesis (Analisa Regresi Linier Sederhana, uji t dan Uji Determinan) dengan tingkat signifikansinya adalah 5% atau 0.05.

Metode statistic menggunakan Analisa Regresi Linier Sederhana dengan pengujian uji statistic yaitu uji t. Hasil menggunakan analisa Regresi Linier Sederhana adalah manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.05.

Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), begitu pula sebaliknya. Penelitian ini mendukung teori penelitian yang dilakukan oleh Shofa (2013) dimana *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu penulis sebagian tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan

penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

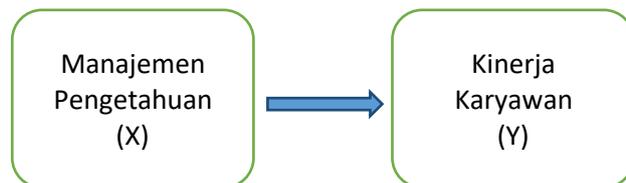
No	Judul Penelitian	Peneliti/Penulis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Diniarta (2012)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowlage management</i> secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara <i>personal knowledge</i> terhadap <i>job procedure</i> , dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah <i>technology</i>
2.	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (UPT Cilebut Bogor)	Harry Rosdiana (2014)	Hasil penelitian ketiga variabel yaitu pengetahuan dan moral kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karo	Ibrena (2015)	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif antara pengetahuan terhadap kinerja pegawai
4.	Analisis kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makasar	Ummu Masitahsari (2015)	Hasil dari penelitian mengenai analisis kinerja pegawai dimana dari hasil penelitian disimpulkan salah satunya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengetahuan dan keterampilan
5. ENG	Knowladge,Atitude And Practice Of Performance Basic Hospital Management Principles Among Medical Doctors In Lokoja, Nigeria	Ohireimen Ohioze (2015)	The results of his research are the existence of a positive influence between knowledge, skills and work morale on employee performance
5. INA	Pengetahuan, Sikap dan Praktek Kinerja Prinsip-prinsip Manajemen Rumah Sakit Dasar	Ohireimen Ohioze (2015)	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif antara pengetahuan, keterampilan dan moral kerja terhadap kinerja pegawai

- Di Antara Dokter
Di Lokoja, Nigeria
6. Knowledge Sharing, Knowledge Management Strategy And Performance : A Knowledge Based View
ENG
- Rehman,Ilyas, dan Asghar (2015)
- This research shows that: knowledge sharing affects performance explicit knowledge sharing knowledge is not significantly related to knowledge management strategy systems and strategies oriented to human resources significantly influence the relationship between explicit knowledge sharing and tacit knowledge that encourage employee performance
6. Berbagi Pengetahuan, Strategi dan Kinerja Manajemen Pengetahuan: Pandangan Berbasis Pengetahuan
INA
- Rehman,Ilyas, dan Asghar (2015)
- Penelitian ini menunjukkan bahwa : *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja *knowledge sharing* pengetahuan explicit tidak berhubungan signifikan terhadap *knowledge management strategy* system dan strategi yang berorientasi pada sumber daya manusia berpengaruh signifikan memediasi hubungan baik *knowledge sharing* pengetahuan explicit dan tacit yang mendorong kinerja karyawan
7. The Relationship Between The Sources of Knowledge Management, Organitاسational And Organisasional Performance From Tunisia
ENG
- Ben Zaied dan Affes (2016)
- The results of research conducted on 200 companies in various sectors in Tunisia explain that internal and external information sources of knowledge management can be used to improve innovation and organizational performance.
7. Hubungan Antara Sumber Manajemen Pengetahuan, Kinerja Organisasi Dan Organisasi Dari Tunisia
INA
- Ben Zaied dan Affes (2016)
- Hasil dari penelitian yang dilakukan pada 200 perusahaan berbagai sector di Tunisia ini menjelaskan bahwa sumber-sumber informasi internal dan external dari manajemen pengetahuan dapat digunakan untuk meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi
8. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah
ENG
- Agus Panjaitan (2016)
- Hasil dari penelitian Variabel keterampilan (X2) Pengetahuan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

	Sakit Advent Bandar Lampung		
9. ENG	Knowledge Management, Employee Satisfaction And Performance : Empirical Evidence From Nepal	Lekhanat Khanal (2017)	The results of knowledge research affect employee performance
9. INA	Manajemen Pengetahuan, Kepuasan Karyawan Dan Kinerja: Bukti Empiris Dari Nepal	Lekhanat Khanal (2017)	Hasil penelitian pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

E. Kerangka Konseptual

Gambar 2.2 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 yang sudah dipahami sebelumnya serta memperlihatkan performa terbaiknya sebagai hasil dari pengalaman manajemen pengetahuan.

Dengan adanya manajemen pengetahuan membuat kinerja karyawan 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.

Manajemen pengetahuan juga dapat memberikan semangat karyawan untuk terus menggali dan menambah seluas-luasnya pengetahuan yang diterima dan bagi mereka yang suka belajar untuk menguasai keterampilan diluar zona nyaman mereka. Karyawan multi talenta sangat dibutuhkan perusahaan demi keberhasilan perusahaan.

F. Hipotesis

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

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

H1 : Adanya pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang akan dijadikan objek penelitian. Subjek dalam penelitian ini karyawan yang ada di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi data tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. “ Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

“

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.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih dengan alasan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka, berupa data-data, melalui angket, dokumenter juga interview. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan penalaran deduktif-verifikatif.

Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya. Kemudian diolah untuk dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dukungan data empiris lapangan.

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula. Populasi dapat mengacu kepada beberapa hal sebagai berikut :

- a. Dalam geografi atau demografi, sebagai sinonim penduduk
- b. Dalam biologi, populasi adalah sekumpulan individual dengan ciri-ciri yang sama hidup dalam satu tempat dan waktu yang sama
- c. Sedangkan didalam statistika, populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi. (Sumber : Wikipedia.org)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian servis dan penjualan yang ada di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel untuk diambil. Terdapat dua cara pengambilan sampel, yaitu secara acak atau probabilitas dan tidak acak non probabilitas. (Sumber : Wikipedia.org)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 100 kuesioner. Sehingga penelitian ini menggunakan 100 karyawan bagian servis dan penjualan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2014:2) teknik sampling adalah

teknik pengambilan sampel sedangkan menurut Prasetyo dan Jannah (2012:119), sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling (teknik pengambilan sampel tidak secara acak). Sampling non probability adalah Teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti.

Kami memilih untuk memakai Teknik Saturation Sample (Teknik Sampel Jenuh) yaitu Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini syaratnya populasi tidak banyak, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Kelebihannya yaitu tidak memerlukan waktu lama untuk pengumpulan data sampel dalam jumlah anggota yang kecil atau sedikit. Sedangkan kelemahannya yaitu tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang banyak atau besar.

PT. Graha Mulia Auto memiliki 100 orang pegawai, yang terdiri dari 80 pria dan 20 wanita. Data pegawai obyek hanya memiliki populasi tidak lebih dari 100 orang maka pemakaian teknik ini dikatakan sesuai dan sudah cukup tepat. Karena diharapkan data yang akurat dalam perusahaan tersebut.

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2016) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk sebelumnya dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Kraryawan PT. Graha

Mulia Auto Samarinda maka penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, abtecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Menurut Sugiono (2016) variabel bebas adalah yang memenuhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependen variable* (terikat).

Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Manajemen Pengetahuan. Pengertian Manajemen Pengetahuan menurut Davidson dan Voss dalam (Setiarso,2012:5) mengatakan bahwa sebenarnya manajemen pengetahuan merupakan cara organisasi mengelola karyawan mereka dan berapa lama mereka menghabiskan waktu untuk menggunakan teknologi informasi dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan.

Bisa ditarik kesimpulan bahwan Manajemen Pngetahuan adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat atau posisi yang berbeda mulai saling berkomunikasi untuk tujuan berbagi ilmu pengetahuan.

2. Variabel Terikat (*Dependen variable*)

Menurut Sugiono (2016) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibatnya, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Kinerja Karyawan.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya beserta kuantitasnya. Kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, 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 penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 3.1 Dimensi dan Indikator 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. intelektual b. sumber daya 3. Teknologi a. perusahaan b. karyawan 4. Organisasi a. operasional b. aset-aset pengetahuan 5. Learning a. ide-ide b. inovasi c. pengetahuan baru	Sekala Likert
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah 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.	1. Pemahaman Atas Tupoksi a. tugas pokok b. fungsi masing – masing c. tugas sesuai tanggung jawab 2. Inovasi a. inovasi positif b. menyampaikan ide c. mendiskusikan 3. Kecepatan Kerja a. diperhatikan b. mengikuti metode kerja 4. Keakuratan Kerja a. disiplin b. teliti dalam bekerja c. melakukan pengecekan ulang 5. Kerjasama a. menerima pendapat orang lain b. menghargai pendapat orang lain	Sekala Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Data diperoleh dari suatu proses yang disebut pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa proses pengumpulan data adalah proses untuk mengumpulkan berbagai hal yang akan digunakan sebagai bahan penelitian, yakni :

1. Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Menurut Creswell dalam Sugiyono (2016,hlm.192), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap maka akan dikembalikan kepada peneliti.

“ Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner “

Melalui Google Form dengan alamat Web :

“https://docs.google.com/forms/d/1QVuJTX3DzR10qbPOqL0PB_jyRW_W90R2RNVScVJKoUY/edit”

Kuesioner yang dipilih adalah kuesioner tertutup yang didalamnya merupakan daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya telah disediakan oleh

peneliti. Cara ini seringkali dianggap efektif, dengan demikian responden hanya perlu memilih salah satu pernyataan dengan tanda (√) yang menurut mereka sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan.

Pada masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan ada 5 pilihan yaitu :

Pilihan (√)	Pernyataan	Singkatan
	Sangat Tidak Setuju	STS
	Tidak Setuju	TS
	Netral	N
	Setuju	S
	Sangat Setuju	SS

2. Observasi

Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian dan menurut Mashall dalam buku (Sugiyono2016,hlm310) bahwa melalui observasi, peneliti belajar tentang prilaku serta makna dari prilaku tersebut. Dalam proses observasi, peneliti akan langsung mengamati prilaku atau sikap objek penelitian serta mendapatkan gambaran yang lebih jelas untuk mencapai suatu tujuan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian ilmiah terdapat dua macam penelitian, yakni penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian, yakni teknik analisis data kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012), teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan dilandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Umumnya teknik pengambilan data sampel dilakukan dengan cara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrument metode penelitian kuantitatif, analisa data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif ini sering juga disebut dengan metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan juga metode discovery. Metode penelitian kuantitatif ini dinamakan metode tradisional, sebab metode ini sudah cukup lama dipakai sehingga sudah dianggap sebagai metode tradisi untuk sebuah penelitian.

Teknik ini juga disebut sebagai metode positivistik sebab juga berlandaskan kepada filsafat positivisme. Metode atau teknik ini disebut sebagai metode ilmiah/scientific, disebkan metode ini memiliki kaidah-kaidah ilmiah yang terpenuhi yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Cara ini biasa disebut juga dengan metode discovery karena metode penelitian kuantitatif bisa ditemukan dan dikembangkan di dalam berbagai iptek terbaru. Metode penelitian ini memiliki sebutan metode kuantitatif karena data penelitian yang berbentuk angka-angka dan analisa data yang menggunakan statistik.

Berikut langkah-langkah analisa 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.

Tahap-tahap dalam pengolahan data

- a. Penyuntingan (editing) merupakan kegiatan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan responden.
- b. Pengkodean (coding) adalah kegiatan Setelah diakukannya penyuntingan data, kegiatan berikutnya yaitu Pengkodean yang dilakukan dengan menggunakan cara memberikan simbol atau tanda yang berupa angka terhadap jawaban responden yang diterima.
- c. Tabulasi (tabulating) merupakan kegiatan menyusun dan juga menghitung data dari hasil pengkodean, kemudian akan disajikan dalam wujud tabel.

2. Penganalisisan Data dan Alat Analisis Data

Apabila proses pengolahan data telah selesai, maka proses selanjutnya yaitu analisis data. kemudian Tujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan dan juga memudahkan data untuk ditafsirkan. Setelah datanya sudah terkumpul, maka diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yakni data kuantitatif dengan bentuk angka-angka dan data kualitatif yang lebih dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau simbol. Alat analisis data

yang digunakan adalah SPSS V.22. SPSS adalah kepanjangan dari Statistical Package for the Social Science.

SPSS adalah sebuah aplikasi yang di program dengan kemampuan analisis statistik yang cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu deskriptif dan kotak dialog sederhana yang mempermudah cara pengoperasiannya.

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu asumsi dari statistik parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji normal tidaknya data sampel. Distribusi data yang normal adalah distribusi data yang menyerupai bentuk bel atau genta. Data populasi selalu berdistribusi normal karena setiap populasi mempunyai sifat normal. Data sampel hanya dapat digeneralisasikan pada populasi apabila mempunyai sifat normal sebagaimana populasinya.

Bila data sampel berdistribusi normal maka pengolahan datanya dapat menggunakan statistik parametrik dan hasil pengolahan data atas sampel dapat digeneralisasikan kepada populasi. Ada banyak cara untuk 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 rangking skor z yang sesuai dihitung. Ini adalah nilai yang diharapkan bahwa skor seharusnya ada dalam distribusi normal.

Pada grafik Normal PP-Plot, garis diagonal menunjukkan nilai normalitas yang diharapkan. Apabila titik-titik berada atau dekat garis diagonal, maka data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.

2. Uji Heterokedastisitas

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 heterokedastisitas 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 Instrumen

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 realibilitas (Indriantoro dan Supomo, 2013). Adapun tahapan-tahapan uji kualitas data yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:255) instrumenn yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu benar atau valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

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

Menurut Sugiyono (2012:177), adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan obyek yang akan menghasilkan data yang sama. Tinggi rendahnya realibilitas secara empirik

ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisiensi reliabilitas.

Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan program SPSS dengan metode Cronbach's alpha. Kesepakatan secara umum jika nilai Alpha > 0,60 maka dinyatakan reliable menurut V. Wiratna Sujarweni (2015).

c. 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 (R²)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi personal produk moment yang dilakukan dengan 100%. Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi diantara 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati angka 1 koefisien determinasinya maka pengaruhnya semakin kuat. Begitupula sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 0 maka pengaruhnya semakin kecil.

3. Penafsiran Hasil Analisis

Kemudian bila data sudah selesai dianalisis, kegiatan yang harus dilakukan yaitu menafsirkan hasil analisa data tersebut. 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

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.

Disamarinda 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 layanan 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*.

PT. Graha Mulia Auto memberikan pelayanan jasa berupa :

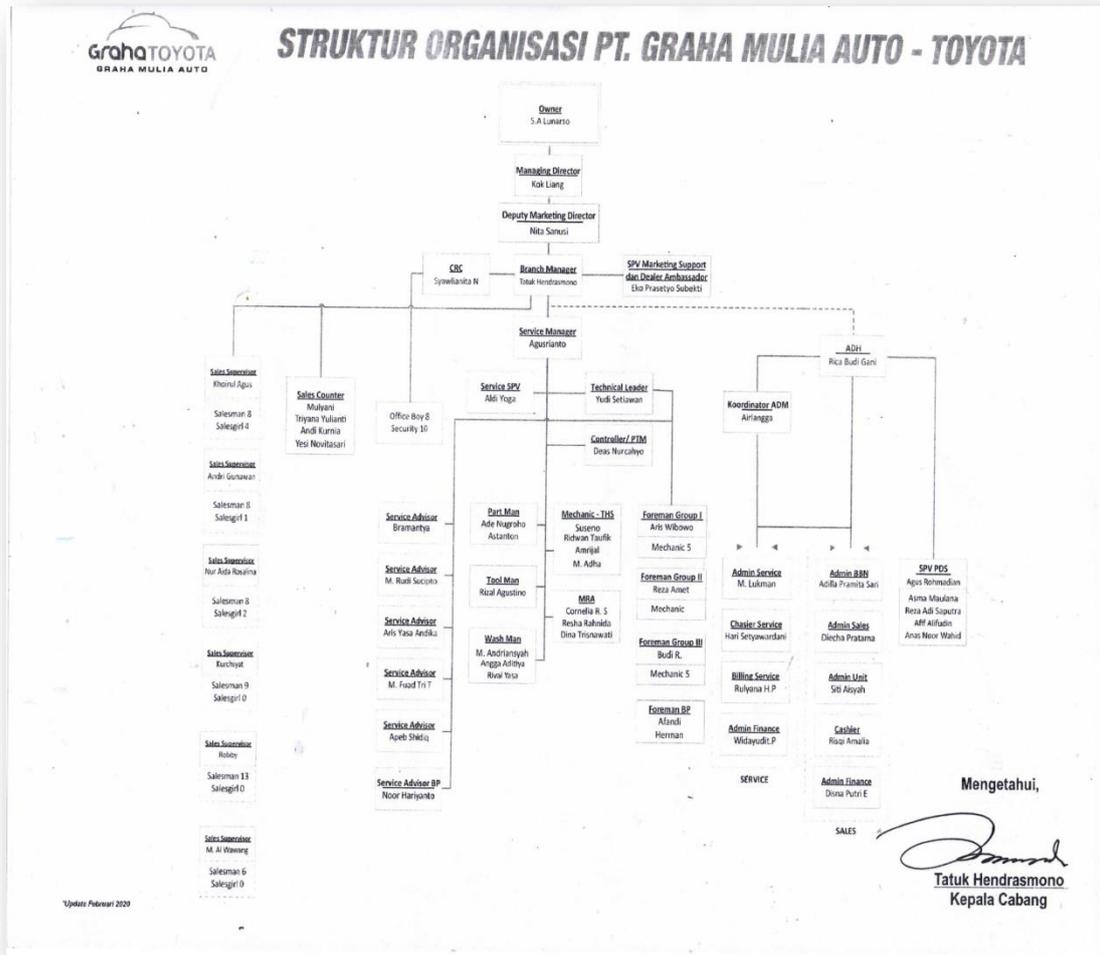
(1). Manajemen rantai persediaan : Evaluasi kebutuhan setiap kebutuhan bisnis untuk mengembangkan model rantai pasokan yang sesuai. Dengan dukungan jaringannya yang luas dan kuat, mereka menyediakan fasilitas-fasilitas yang terbaik sebagai nilai tambah pelanggannya.

(2). Persediaan dan Distribusi : Mengembangkan metode khusus yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, didukung sistem khusus dari Toyota yang sangat baik membantu pelanggan meningkatkan manajemen persediaan, mengoptimalkan biaya perasional dan memastikan pengiriman unit kendaraan dan sukucadang dalam kualitas yang baik.

(3). Manajemen Pengangkutan : menyediakan transportasi terstruktur untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan beberapa metode, yakni laut dan darat. Tujuannya adalah untuk mengirimkan unit kendaraan dan sukucadang dari tempat pembuatan awal ke tempat dealer yang dituju. Para karyawan berpengalaman dalam menangani bagiannya masing-masing dengan penanganan khusus.

(4). Implementasi Solusi Pelayanan : mereka memastikan layanan fleksibel yang memungkinkan pelanggan untuk dapat meminta layanan sesuai berdasarkan kebutuhan yang diinginkan. Mereka disini untuk memberikan solusi logistik total kepada pelanggan dengan cara yang disesuaikan. Ruang lingkup bisnis mereka selalu dikembangkan, dan mereka terbuka tentang informasi terbaru yang dikeluarkan oleh TOYOTA.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Graha Mulia Auto Samarinda



A. Karakteristik Responden

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

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT.

Graha Mulia Auto Samarinda dapat di tunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Jumlah
Laki-Laki	80	80%
Perempuan	20	20%
Total	100	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan pada tabel 4.1, sampel terdiri dari 100 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden Laki-laki lebih besar dari pada responden perempuan. Hal ini dapat di lihat dari jumlah responden laki-laki sebesar 80 orang atau hitung persentasenya 80% sedangkan responden perempuan 20 orang atau hitung persentasenya 20%.

2. Usia

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

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Jumlah
19 – 30	79	79%
31 – 45	21	21%
Total	100	100%

Sumber data : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Graha Mulia Auto Samarinda yang berumur pada range 19 – 30 tahun lebih banyak yakni berjumlah 79 orang atau 79% di bandingkan dengan karyawan yang berumur pada range 31 – 45 tahun yakni berjumlah 21 orang atau 21%.

B. Data Penelitian

1. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Manajemen Pengetahuan Karyawan.

Untuk mengetahui nilai Manajemen Pengetahuan Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda, maka ditampilkan hasil kuesioner Pelatihan dari tanggapan 100 responden terhadap 19 macam pernyataan. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus 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 Manajemen Pengetahuan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai pernyataan “1. Saya mampu menerima informasi dari *Knowledge Management* yang disediakan perusahaan”

		X.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	25	25.0	25.0	
	SS	75	75.0	75.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.75

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

Pada tabel 4.3, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu menerima informasi dari Knowledge Management. Dilihat dari rata-rata 4.75 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 2. Saya diberikan kesempatan berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan perusahaan “

		X.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	55	55.0	55.0	
	SS	45	45.0	55.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.45

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

Pada tabel 4.4, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa diberikan kesempatan berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan perusahaan. . Dilihat dari rata-rata 4.45 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 3. Saya memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumberdaya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan “

		X.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	N	1	1.0	1.0	
	S	58	58.0	58.0	
	SS	41	41.0	41.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.40

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

Pada tabel 4.4, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumberdaya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan. Dilihat dari rata-rata 4.40 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 4. Saya merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas dan job tittle yang ada dibawah tanggung jawabnya “

X.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	51	51.0	51.0	
	SS	49	49.0	49.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.49

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

Pada tabel 4.4, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas dan job tittle yang ada dibawah tanggung jawabnya. Dilihat dari rata-rata 4.49 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 5. Proses penyebaran informasi dilingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik “

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	51	51.0	51.0	
	SS	49	49.0	49.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.49

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

Pada tabel 4.4, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa proses penyebaran informasi dilingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 4.49 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 6. Saya merasa dapat memanfaatkan informasi dilingkungan perusahaan dengan baik “

X.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	57	57.0	57.0	
	SS	43	43.0	43.0	

Total	100	100.0	100.0	4.43
-------	-----	-------	-------	------

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

Pada tabel 4.8, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa dapat memanfaatkan informasi dilingkungan perusahaan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 4.43 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 7. Perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi “

		X.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	46	46.0	46.0	
	SS	54	54.0	54.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.54

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

Pada tabel 4.9, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas dan job tittle yang ada dibawah tanggung jawabnya. Dilihat dari rata-rata 4.54 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 8. Perusahaan selalu berusaha melakukan update informasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawan “

		X.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	53	53.0	53.0	
	SS	47	47.0	47.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.47

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

Pada tabel 4.10, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa perusahaan selalu berusaha melakukan update informasi untuk meningkatkan

pengetahuan karyawan. Dilihat dari rata-rata 4.47 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 9. Ide dan inovasi saya dapat diterima perusahaan “

		X.9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	N	24	24.0	24.0	
	S	58	58.0	58.0	
	SS	18	18.0	18.0	
	Total	100	100.0	100.0	3.94

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

Pada tabel 4.10, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa ide dan inovasinya dapat diterima perusahaan. Dilihat dari rata-rata 3.94 yang termasuk pada interval 3.40-4.19 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Table 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 10. Kolaborasi antar karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan sudah berjalan dengan baik “

		X.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	TS	1	1	1	
	N	1	1	1	
	S	44	44.0	44.0	
	SS	54	54.0	54.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.51

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

Pada tabel 4.10, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa kolaborasi antar karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari rata-rata 4.51 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.13 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Manajemen Pengetahuan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
Pernyataan 1	75	25	0	0	0	4.75
Pernyataan 2	45	55	0	0	0	4.45
Pernyataan 3	41	58	1	0	0	4.40
Pernyataan 4	49	51	0	0	0	4.49
Pernyataan 5	49	51	0	0	0	4.49
Pernyataan 6	43	57	0	0	0	4.43
Pernyataan 7	54	46	0	0	0	4.54
Pernyataan 8	47	53	0	0	0	4.47
Pernyataan 9	18	58	24	0	0	3.94
Pernyataan 10	54	44	1	1	0	4.51
Total Rata-Rata						44.47
Rata-rata						4.45

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

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Manajemen Pengetahuan adalah Sangat Baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas yaitu 4.45 yang berada pada interval 4.20-5.00.

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

Untuk mengetahui nilai Manajemen Pengetahuan Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda, maka ditampilkan hasil kuesioner Pelatihan dari tanggapan 100 responden terhadap 19 macam pernyataan. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, dengan rumus 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 pada Kinerja Karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda :

Table 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 1. Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan job description yang telah diberikan “

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	N	1	1.0	1.0	
	S	37	37.0	37.0	
	SS	62	62.0	62.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.61

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

Pada tabel 4.14, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan job description yang telah diberikan. Dilihat dari rata-rata 4.61 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 2. Saya memahami fungsi dan tujuan dari tiap tugas yang saya kerjakan “

		Y.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean

Valid	S	50	50.0	50.0	
	SS	50	50.0	50.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.50

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

Pada tabel 4.15, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumberdaya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan. Dilihat dari rata-rata 4.50 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 3. Saya memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan “

		Y.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	N	8	8.0	8.0	
	S	56	56.0	56.0	
	SS	36	36.0	36.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.28

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

Pada tabel 4.16, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan. Dilihat dari rata-rata 4.28 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 4. Saya mampu menyampaikan gagasan saya dengan baik dan terstruktur “

		Y.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	N	5	5.0	5.0	
	S	55	55.0	55.0	
	SS	40	40.0	40.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.35

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

Pada tabel 4.17, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu menyampaikan gagasan dengan baik dan terstruktur. Dilihat dari rata-rata 4.35 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 5. Saya mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada didalam perusahaan “

		Y.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	N	1	1.0	1.0	
	S	56	56.0	56.0	
	SS	43	43.0	43.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.42

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

Pada tabel 4.18, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada didalam perusahaan. Dilihat dari rata-rata 4.42 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 6. Saya selalu hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan “

		Y.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	N	3	3.0	3.0	
	S	47	47.0	47.0	
	SS	50	41.0	41.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.47

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

Pada tabel 4.19, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa selalu hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dilihat dari rata-rata 4.47 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 7. Pekerjaan yang telah selesai telah memenuhi Key Performance Indikator (KPI) berdasarkan unit kerja saya “

		Y.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	52	52.0	52.0	
	SS	48	48.0	48.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.48

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

Pada tabel 4.20, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa pekerjaan yang telah selesai telah memenuhi Key Performance Indikator (KPI) berdasarkan unit kerjanya. Dilihat dari rata-rata 4.48 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 8. Saya dapat menerima saran dari rekan kerja anda untuk meningkatkan kualitas diri saya “

		Y.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Valid	S	50	50.0	50.0	
	SS	50	50.0	50.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.50

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

Pada tabel 4.21, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa dapat menerima saran dari rekan kerja anda untuk meningkatkan kualitas dirinya. Dilihat dari rata-rata 4.48 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Table 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “ 9. Saya mampu berkontribusi dan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun pikiran “

		Y.9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Mean

Valid	S	39	39.0	39.0	
	SS	61	61.0	61.0	
	Total	100	100.0	100.0	4.61

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

Pada tabel 4.22, dari 100 responden menyatakan bahwa responden merasa mampu berkontribusi dan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun pikiran. Dilihat dari rata-rata 4.61 yang termasuk pada interval 4.20-5.00 maka hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4.23 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
Pernyataan 1	75	25	0	0	0	4.61
Pernyataan 2	45	55	0	0	0	4.50
Pernyataan 3	41	58	1	0	0	4.28
Pernyataan 4	49	51	0	0	0	4.35
Pernyataan 5	49	51	0	0	0	4.42
Pernyataan 6	43	57	0	0	0	4.47
Pernyataan 7	54	46	0	0	0	4.48
Pernyataan 8	47	53	0	0	0	4.50
Pernyataan 9	18	58	24	0	0	4.61
Total Rata-Rata						40.22
Rata-rata						4.47

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

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan adalah Sangat Baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas yaitu 4.47 yang berada pada interval 4.20-5.00.

A. Uji Instrumen

1. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengkoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 100 orang maka dapat diketahui nilai r tabel sebesar 0,27. 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 0,27.

Berdasarkan tabel 4.24 dan 4.25 dibawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa ada item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena ada item rhitung > 0,27 maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 4.24 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 4.25 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)

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* > rtabel, yang mana rtabel yaitu 0,6. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0,716	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,751	Reliabel

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

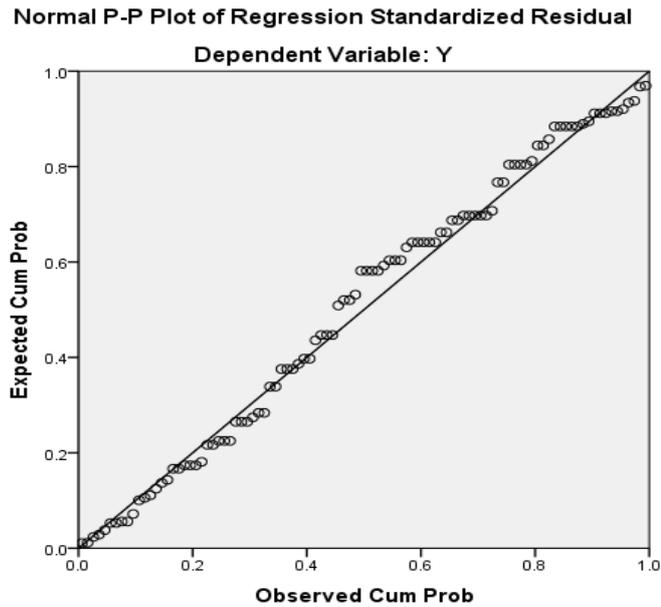
Berdasarkan tabel 4.29 dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

B. 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 dapat disimpulkan data penelitian diinterpretasikan mempunyai distribusi yang normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

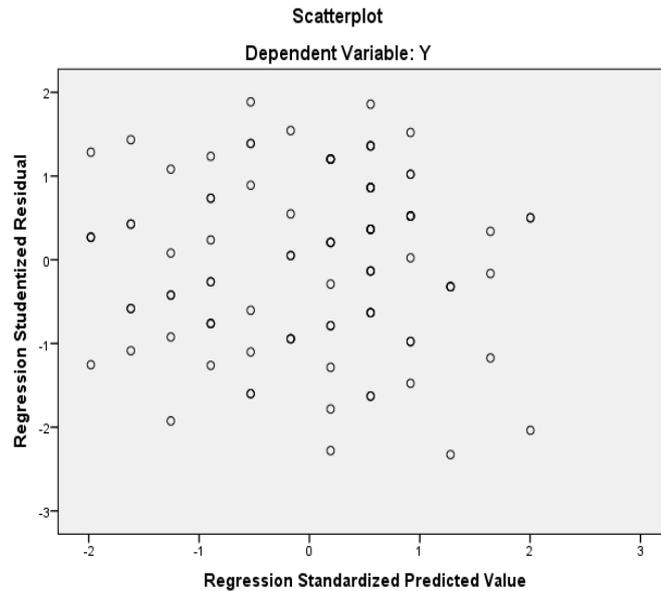


Berdasarkan hasil pengujian Normalitas dengan P-Plot memperlihatkan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga diartikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

2. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. 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.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*



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

C. Uji Hipotesis

1. Analisa Regresi Linier Sederhana

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.

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

- a. Jika nilai Signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima yaitu ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai signifikan (Sig) lebih besar dari 0,05 maka H_o diterima yaitu tidak ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.27 Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

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

Berdasarkan hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program *SPSS V.22* yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat nilai signifikan adalah 0,00 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_a diterima atau ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji Hipotesis

Tabel 4.28 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 :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.523 + 0.722 X$$

Persamaan diatas dapat menggambarkan :

1. Konstanta 1.523, yang apabila variabel independen 0 atau dianggap tidak memiliki nilai maka nilai Manajemen Pengetahuan sebesar 1.523.
2. 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 signifikansi sebesar 0.004. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan Ttable dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05 uji dua arah dan $df = n - K = 100 - 2 = 98$ didapatkan nilai Ttable sebesar 1.985. Hipotesis diterima apabila:

1. Nilai Thitung > Ttable

2. Nilai-Thitung <-Ttable
3. NilaiSignifikan< 0.05

Dari data diatas nilai -Thitung < Ttable ($9.364 < 1.985$) dan nilai signifikan $0.004 > 0.05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel diatas nilai R sebesar 0.687 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Karyawaan tergolong tinggi. Nilai R Square sebesar 0.472 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47.2% dan sisanya sebesar 52.8% dijelaskan oleh variabel lain.

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 Ha diterima yaitu ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima yaitu tidak ada pengaruh manajemen (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.29 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

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 9.364. Nilai t tabel dengan $df = 100-2=$ dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1.985. Serta nilai signifikan yaitu 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hasil dapat diartikan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 diterima atau ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap 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.

Tabel 4.30 Hasil uji R^2

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 diatas maka nilai R Square adalah 0,472. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel manajemen pengetahuan berpengaruh sebanyak 47.2 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.30 yaitu hasil Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS yang berdasarkan penilaian dengan melihat nilai Signifikan. Terlihat nilai signifikan adalah 0,00 maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_0 diterima atau ada pengaruh manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini membuktikan bahwa manajemen pengetahuan yang diadakan perusahaan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Adapun Departemen penting dalam PT. Graha Mulia Auto Samarinda adalah *Branch Operation Head*, *WHS Officer* dan *Admin Departement Head*. Seorang *Branch Operation Head* akan menilai kinerja dan jika memang bila

diperlukan peningkatan keterampilan maka perlu diadakannya pelatihan tentang manajemen pengetahuan. Berikut manajemen pengetahuan yang diberikan oleh PT. Graha Mulia Auto Samarinda kepada karyawannya :

1. Manajemen pergudangan (*Warehouse Management*)

Manajemen pergudangan (*Warehouse Management*) merupakan kunci penting dalam mendukung lancarnya operasi perusahaan. Salah satu tujuan dari pengelolaan pergudangan dan persediaan barang adalah untuk meningkatkan pelayanan bagi pengguna, meningkatkan efisiensi waktu pelayanan dan mengoptimalkan pemakaian fasilitas warehouse.

Pengelolaan yang baik memerlukan pemahaman tentang peran dan fungsi manajemen pergudangan dan persediaan barang, proses dan prosedur kerja yang efektif dan efisien serta pemahaman tentang metode-metode up to date yang digunakan oleh manajemen pergudangan dan persediaan barang yang modern dengan dilengkapi pengelolaan sistem informasi.

Tujuan Manajemen Pengetahuan pada *Warehouse Management* :

- a. Memahami pentingnya *warehouse management* dan *inventory* yang efisien dan efektif sebagai unsur penunjang operasi.
- b. Mengelola secara efektif dan efisien dengan metode-metode baru yang digunakan dalam pergudangan dan persediaan barang.
- c. Mampu merencanakan dan mengendalikan *inventory* di warehouse untuk menjamin kontinuitas operasi pada tingkat biaya yang optimum.
- d. Mampu mencegah pemborosan *inventory* serta mampu merencanakan pengadaan *inventory*, mengelola persediaan secara optimal sebagai jaminan kelangsungan operasi perusahaan.

Materi *Training Warehouse Management* :

- a. Pengantar *warehousing* dan *inventory management*: peran dan perkembangan manajemen pergudangan dan persediaan barang.
- b. *Demand management*: Metode penentuan jumlah kebutuhan persediaan
- c. Metode Gemba (melihat tempat sebenarnya) dalam pengklasifikasian jenis persediaan

- d. Teknik pengendalian persediaan: *Reorder point system* untuk penurunan biaya persediaan
- e. Perencanaan kebutuhan Material (*Material requirement Planning*)
- f. Evaluasi dan pengukuran persediaan: FIFO, LIFO, *cycle counting*
- g. *Warehouse operation; Order procesing, Receiving, and Issuing, Order picking and Storage systems*
- h. *Warehouse Layout and 5 S in Warehousing*
- i. *Warehouse management system and Warehouse information system*
- j. *Warehouse performance analysis and audit warehousing*
- k. *Material Handling basic operation, Equipment, techniques and procedures, The economic impact and efective method in material handling*
- l. *Best Practice and Case study*

Manajemen Pengetahuan pergudangan (*Warehouse Management*) ini dilaksanakan di kantor PT. Graha Mulia Auto Samarinda dengan diikuti oleh Manager *Warehouse*, Staff *Warehouse*, Staff Logistik. Instruktur didatangkan langsung ke kantor dan akan memberikan materi pelatihan di sebuah ruangan dengan sarana prasarana lengkap yang mendukung pembekalan materi berlangsung.

Selanjutnya saat akan melakukan pembekalan berupa praktek maka instruktur akan melakukannya diluar ruangan atau di lapangan yang khusus digunakan untuk pelatihan tersebut sehingga praktik tersebut seperti dalam kerja yang nyata.

2. *Logistic, Warehouse and Distribution Training.*

Manajemen Pengetahuan ini diselenggarakan untuk membantu peserta dalam memahami fungsi dari pergudangan (*warehouse*) dan distribusi, serta pengaruhnya dalam meningkatkan efisiensi operasi. Pelatihan ini akan membahas strategi dan teknik untuk peningkatan produktivitas dan pelayanan stok gudang dengan minimasi biaya investasi dan operasi, juga diperkenalkan teknik kuantatif optimasi persediaan dan distribusi barang.

Pelatihan ini sangat penting diikuti oleh karyawan di bagian *warehouse*, distribusi, logistik, *purchasing*, dan transportasi. Diharapkan setelah mengikuti

pelatihan ini, peserta akan mendapatkan pengetahuan dan teknik-teknik praktis yang dapat diaplikasikan langsung di lapangan.

Tujuan *Logistic, Warehouse and Distribution Training* :

- a. Mampu memahami Pengaruh Manajemen Pergudangan dan Distribusi Kinerja Perusahaan
- b. Mampu menerapkan strategi manajemen pergudangan dan desain tata letak gudang, dan desain tempat penyimpanan barang.
- c. Mampu menerapkan metode yang tepat dalam sistem distribusi dan pergudangan perusahaan.
- d. Mampu memahami & menggunakan berbagai *tools* dan metode untuk diaplikasikan dalam manajemen distribusi dan pergudangan.
- e. Mengetahu tentang sistem administrasi stok gudang dan akuntansi persediaan.
- f. Mampu melakukan *Inventory Control* (LFL, EOQ, POQ) and *Independent Demand (Probability)*
- g. Memahami *Material Requirement Planning (BOM, Part List, Sequencing, MRP)*
- h. Memahami tentang *Distribution Requirement Planning (DRP)*
- i. Mengetahui tentang Manajemen Transportasi
- j. Mengetahui Teknik Peningkatan Pelayanan Pergudangan.

Materi yang disampaikan oleh instruktur adalah sebagai berikut :

- a. Pengantar
- b. Fungsi & peran management warehouse
 - 1) Jenis-jenis *store & warehouse*
 - 2) Fungsi & peran manajemen logistik
 - 3) *Logistic based in Supply Chain Strategy*
 - 4) *Total Logistics System / Integrated Logistics System*
 - 5) Pengaruh manajemen pergudangan dan distribusi kinerja perusahaan
- c. Strategi Manajemen Pergudangan dan Distribusi
- d. *Warehousing system*
 - 1) *Receiving*

- 2) *Storage*
- 3) *Issuing*
- 4) *Information*
- 5) Sistem Administrasi Pergudangan
- 6) Akuntansi Persediaan

e. Store & warehouse control

- 1) Dokumentasi
- 2) Informasi

f. Inventory & Warehouse Control

- 1) Sistem Dokumentasi Persediaan
- 2) Sistem Informasi Persediaan FIFO (FEFO sistem bila digunakan untuk makanan/obat-obatan)

g. Just-In-Time Logistic Management

h. Warehouse element

- 1) *Storage & space allocation*
- 2) Penentuan Lokasi Fasilitas Pergudangan dan Disain Tata Letak Gudang
- 3) Disain Tempat Penyimpanan Barang
- 4) *Stock rotation*
- 5) Storage system handling equipment
- 6) Picking & dispatching

i. Basic Inventory Store Control

- 1) *Re-order point*
- 2) *Phsycal inventory*
- 3) *Safety stock*
- 4) *Fixed quantity ordering*
- 5) *Fixed period ordering*
- 6) *The EOQ control system*
- 7) *Cycle count*
- 8) *Picking & dispatching*

j. *5S Behavior Management*

k. *Physical distribution management*

1) *Cost in distribution*

2) *Basic factor influence (choice of transport mode)*

3) *Material Requirement Planning (MRP) & Distribution Requirement Planning (DRP)*

4) *Manajemen Transportasi (Methode NWC, LC, VAM)*

5) *Teknik Peningkatan Pelayanan Pergudangan Pengukuran Performansi*

6) *Sistem Pergudangan dan Distribusi*

7) *Optimasi Persediaan dan Distribution Requirement Planning (DRP)*

8) *Diskusi & Study Kasus*

Dalam pelatihan Manajemen Pengetahuan ini diikuti oleh Supervisor hingga Manager dari departemen *Warehouse / Pergudangan*; Staff, Supervisor hingga Manager dari departemen *Distribusi, Logistik, Transportasi*; Manager dari departemen *Purchasing / Pengadaan*; Supervisor hingga Manager dari departemen *Produksi / Operasional*; Karyawan level middle management lain yang terkait. Pelatihan ini menggunakan metode presentasi, diskusi, studi kasus, simulasi dan evaluasi.

3. *Administration Purchasing Training*

Saat ini fungsi pembelian juga dianggap sebagai salah satu fungsi strategis dalam perusahaan. Sebab di bagian inilah perusahaan mengeluarkan dana yang cukup besar dalam memperoleh barang yang dibutuhkan, baik untuk aktivitas produksi, maupun pembelian barang atau jasa untuk menunjang kegiatan perusahaan lainnya. Karenanya fungsi pembelian ini harus dibekali dengan pengelolaan aktivitas maupun administrasi dokumentasi yang efisien. Sebab jika tidak, fungsi pembelian ini hanya akan menjadi penambah biaya saja bagi perusahaan. Sehingga dia tidak berkontribusi bagi penurunan biaya perusahaan.

Tujuan Manajemen Pengetahuan :

a. Membekali karyawan dalam pengelolaan administrasi yang baik dan efisien dari mulai pencarian material dan vendor, proses penentuan

jumlah kebutuhan dan pembelian material/jasa, monitoring kinerja supplier, serta pengelolaan dokumentasinya.

- b. Peserta pun diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang didapatkan dalam training ini serta tip-tip yang sederhana dalam meningkatkan kinerjanya.

Materi Manajemen Pengetahuan *Administration Purchasing* :

- a. Fungsi Strategis Bagian *Purchasing*
- b. *Cost Reduction Department* dan *On Time Activity*
- c. *Administrasi Monitoring Kebutuhan Material*
- d. *Material Requirement Planning (MRP)*
- e. *Administrasi Pencarian dan Pemilihan Material dan Pemasok*
- f. *Administrasi Proses Tender*
- g. *Administrasi Dokumen Transaksi Pembelian*
- h. *Administrasi Evaluasi dan Pemeliharaan Supplier*
- i. *Administrasi Pengukuran Performansi dan Reward and Punishment Supplier*
- j. *Best Practices dalam Administrasi Purchasing*

Dalam manajemen pengetahuan ini instruktur menggunakan metode presentasi dan dilanjutkan dengan diskusi dan sharing pengalaman. Manajemen Pengetahuan ini diikuti oleh *Branch Operation Head, Admin Departemen Head* dan jajarannya. Biasanya diadakan diluar kota dengan peserta dari berbagai kota.

4. *Customer Service Excellent*

Salah satu kunci sukses dari keberhasilan dalam meningkatkan penjualan adalah dengan berinteraksi dan menjalin hubungan baik dengan customer, dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan. Dengan berinteraksi dapat membangun kesempatan untuk mempromosikan produk, layanan dan perusahaan. Namun tidak mudah bagi pihak perusahaan untuk menjalankannya. Sukses dalam menciptakan kepuasan pelanggan sangat tergantung dari tingkat keahlian customer service.

Manajemen Pengetahuan ini akan meningkatkan pemahaman anda terhadap tantangan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan agar berhasil dalam sebuah pelayanan. Bekerja untuk melayani pelanggan membutuhkan kecepatan. Seiring dengan pertumbuhan *e-commerce*, dukungan teknologi dan kesadaran pentingnya pelayanan pelanggan maka pelayanan menghadapi tantangan yang semakin berat. Pelayanan yang baik akan meningkatkan citra perusahaan. Dalam pelatihan ini akan dibahas bagaimana meningkatkan keahlian peserta menjadi customer servis yang handal.

Tujuan dan manfaat manajemen pengetahuan *Customer Service Excellent* :

- a. Meningkatkan teknik untuk membangun keterampilan komunikasi yang efektif.
- b. Menggali cara memahami dan menanggapi kebutuhan pelanggan.
- c. Meningkatkan dasar-dasar dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan.
- d. Membangun pentingnya sikap positif.
- e. Mendapatkan cara membuat dan menggunakan rencana pengembangan diri.
- f. Mampu membangun mindset of success dalam bekerja.

Materi manajemen pengetahuan *Customer Service Excellent* :

a. *Customer Service Excellent*

- 1) Makna *Customer, Service, dan Excellence*
- 2) *Moment of the Truth Customer Service*
- 3) Apa Akibat Buruknya Pelayanan
- 4) Bagaimana Memberikan *Service yang Excellence*
- 5) Sikap dan Perilaku Pelayanan
- 6) Tata Cara berpakaian

b. Teknik Komunikasi

- 1) Komunikasi Empati
- 2) Komunikasi Assertif
- 3) Teknik Menghadapi Pelanggan Complaint
- 4) Teknik Menjaga Emosi

- 5) Tips dalam Bertelepon
 - 6) Panduan Menerima Telpon
 - 7) Panduan Menelpon
- c. Mengambil hati pelanggan
- 1) Membina hubungan dengan pelanggan
 - 2) Menghadapi orang sulit
 - 3) Ancaman bagi kepuasan pelanggan
 - 4) Rahasia memenangkan kerjasama
- d. Empat langkah dalam pelayanan bermutu (*customer service excellent*)
- 1) Sampaikan sikap positif
 - 2) Kenalilah kebutuhan pelanggan
 - 3) Penuhi kebutuhan pelanggan
 - 4) Pastikan pelanggan kembali lagi
- e. Mengukur kepuasan pelanggan dan meningkatkan kepuasan pelanggan
- f. Melayani pelanggan kecewa
- 1) Mengapa pelanggan kecewa
 - 2) Apa yang dapat dilakukan
 - 3) Bagaimana kiat melayani pelanggan yang kecewa
 - 4) Apa yang dilakukan setelah pelanggan pergi

Metode Manajemen Pengetahuan yang dipakai saat pelatihan adalah pembahasan konsep, *role play*, *quiz*, diskusi kasus, game, latihan. Peserta di PT. Graha Mulia Auto Samarinda yang hadir adalah Manager dan Staff semua Divisi yang terkait dengan Pelayan. Manajemen Pengetahuan saat pelatihan diadakan di kantor PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

5. *Training Security Management Program*

Pengelolaan *Security* (Fungsi Satuan Pengamanan) dalam suatu perusahaan merupakan suatu pekerjaan yang memiliki resiko bahaya yang tinggi, walaupun dalam pelaksanaannya dapat dikatakan mudah mengingat tugas-tugas

rutin yang dilakukan seperti prosedur pengamanan, pemeriksaan maupun pengawalan.

Akan tetapi untuk mengoptimalkan Fungsi Satuan Pengaman Perusahaan disertai dengan improvisasi yang disesuaikan dengan bidang tugasnya, maka setiap personil atau tim yg ada dalam fungsi *security* harus dibekali pengetahuan managerial dan kepemimpinan, sehingga seluruh tugas & tanggung jawab dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Tujuan manajemen pengetahuan *Security Management Program* :

- a. Memudahkan Para pengelola Satuan Pengaman untuk mengatur timnya
- b. Mampu membentuk tim pengaman sesuai dengan arahan perusahaan
- c. Mampu menguasai sistem pengamanan dari dasar hingga modus terbaru
- d. Mampu melacak dan mengetahui jaringan '*Security Intellegence*'
- e. Mampu menyusun manual dan penerapannya

Materi manajemen pengetahuan *Security Management Program* :

- a. Mengenali tugas-tugas rutin dan standar yang harus dijalankan oleh seorang *Manager Security*
- b. Melakukan improvisasi Manajemen *Security* sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Membangun rasa percaya diri bagi anggotanya bahwa security dapat memberi kontribusi yang positif terhadap citra perusahaan
- d. Dapat menentukan prioritas pekerjaan, mana yang harus didahulukan dan mana yang masih dapat ditunda
- e. Kepemimpinan seperti apa yang paling cocok diterapkan di departemen Security

Kegiatan pelatihan Manajemen Pengetahuan dirancang agar peserta dapat memahami secara komprehensif materi yang disampaikan, sehingga dapat dimplementasikan secara aplikatif dalam dunia kerja. Adapun metode yang digunakan adalah presentasi, diskusi, studi kasus, evaluasi. PT. Graha Mulia Auto Samarinda akan memberikan kesempatan kepada staff keamanan untuk mengikuti pelatihan ini dan biasanya diadakan diluar kantor dan diikuti oleh

HRD Manager, GA Manager, Security Manager, Chief of Security dari berbagai kota.

Terlihat dari beberapa banyaknya pernyataan dari 100 responden bahwa instruktur yang memberikan pelatihan menguasai materi dan komunikasi 2 arahnya kepada responden sangat baik. Semakin baik instruktur memberikan pembekalan dan komunikasi 2 arah atau sesi Tanya jawab terjalin dengan baik maka peserta pelatihan mendapatkan ilmu diluar pengalaman mereka selama bekerja dan segala kesulitan karyawan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda segera terjawab dengan solusi terbaik.

Pernyataan selanjutnya adalah jika mereka memahami materi yang diberikan dan merasakan manfaat pelatihan yang diberikan. Materi yang diresapi dengan baik akan mudah dipraktekkan dengan baik saat melakukan pekerjaan, tetapi sebelum terjun ke lapangan dalam pelatihan pasti akan ada *role play* sehingga kesalahan-kesalahan akan terminimalisir di lapangan. Saat sudah dinyatakan lulus mereka mempraktekkan Manajemen Pengetahuan tersebut sehingga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dan sebagai investasi untuk promosi kedepan.

Materi yang diberikan pun sesuai dengan tujuan manajemen pengetahuan. Sehingga para karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda mengetahui segala pelatihan itu untuk digunakan dalam kegiatan dan pekerjaan yang sesuai. Dan pemberian pelatihan yang sesuai akan mengurangi *human error* dan sesuai dengan *job desc*.

Bagi mereka metode pemberian sudah sesuai dengan tujuan manajemen pengetahuan. Contohnya dalam pelatihan *warehouse management* para staff *warehouse* akan diajak untuk belajar cara mengelola persediaan dalam gudang. Tujuan pelatihan yang tercapai akan memberikan penilaian kinerja yang baik yang juga akan dijadikan sebagai tolak ukur bahwa kinerja yang baik didasari oleh motivasi kerja karyawan yang baik pula.

Bagi 100 responden yang peneliti kaji merasakan adanya tantangan dalam bekerja dan merasa bahwa hal itu adalah tantangan dalam bekerja. Pelatihan yang sudah diberikan menjadi modal bagi mereka untuk mewujudkan tanggung jawab besar itu dan menjawab tantangan pekerjaan.

Manajemen Pengetahuan juga ternyata dapat memberikan level kekreatifitasan karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda semakin meningkat. Dan pastinya hal ini membutuhkan suatu pengakuan atas prestasi kinerja mereka karena pelatihan yang sudah mereka jalani menjadikan mereka seorang karyawan yang terlatih dan wajib diberikan apresiasi.

Setelah karyawan mengikuti manajemen pengetahuan dan saat mempraktekkan pelatihan tersebut dalam pekerjaan mereka merasa posisi ini sudah nyaman sekali daripada sebelumnya mereka mengikuti pelatihan karena ilmu yang didapat mempermudah mereka dalam bekerja. Tidak dipungkiri, peningkatan kinerja yang mereka lakukan akan membutuhkan suatu reward, penghargaan bahkan promosi jabatan dari atasan.

Human Error yang selama ini dihindari akan berkurang karena pelatihan yang berkelanjutan. Di PT. Graha Mulia Auto Samarinda pengetahuan dan pelatihan biasanya 6 bulan sekali atau sesuai kebutuhan dan dana perusahaan. Pemberian pengetahuan dan pelatihan ini juga meningkatkan kepercayaan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki kemajuan. Sikap pimpinan terhadap karyawan peneliti menilai bahwa ada sebuah hubungan yang baik karena pimpinan menilai karyawan dengan objektif tidak subjektif. Pimpinan yang mempunyai hubungan yang tidak baik pasti akan kesulitan menilai karyawannya.

Manajemen Pengetahuan yang dirasakan oleh karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda ini saat diberikan pelatihan dapat mengikuti budaya kerja perusahaan. Berada dalam tekanan adalah budaya kerja yang sudah banyak dianut banyak perusahaan, tetapi dengan pembekalan yang baik maka tekanan pekerjaan tersebut akan berkurang karena sudah terbantu dengan ilmu dan *Skill* yang mumpuni. Dalam pelatihan juga ada jenis pelatihan tim kerja, pelatihan jenis ini mempermudah karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda bekerja dalam tim karena metode *role play* membuat suasana pelatihan seperti kenyataan.

Dalam manajemen pengetahuan *Customer Service Excellent* karyawan PT. Graha Mulia Auto Samarinda diajak untuk menjadi *problem solver* dan dapat menghindari pencetus terjadinya masalah dalam pekerjaan. Tidak hanya menghindari masalah dengan karyawan sejawat tetapi juga dengan pelanggan

PT. Graha Mulia Auto Samarinda sehingga kesalahpahaman tidak terjadi dan meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa yang sudah diteliti maka pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Graha Mulia Auto Samarinda.

B. Saran

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

1. Diharapkan kepada Pimpinan PT. Graha Mulia Auto Samarinda untuk memperbanyak pelatihan yang sudah diberlakukan sebelumnya agar kinerja karyawan lebih meningkat dan memiliki skill yang lebih baik agar memajukan kepercayaan perusahaan terhadap konsumen sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba dan tetap eksis di persaingan bisnis.
2. Diharapkan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambah sampel data agar lebih bisa mewakili dari kenyataan yang sebenarnya.
3. 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.

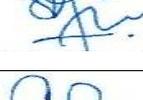
- Manullang M. Dan Marithot Manullang. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Ooi, K.B. (2014). TQM: A facilitator to enhance knowledge management? A structural analysis. *Expert Systems with Applications*, 41, 5167–5179.
- Robbins. P Stephen. 2011. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Shofa. 2013. *Pengaruh Knowledge 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.

**FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK, DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA**

Nama/Mahasiswa : **Muhamat Rudi Sucipto**
 NIM : **17111024310272**
 Bimbingan Mulai : **28 Januari 2020**
 Judul/Skripsi : **Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Mulia Auto Samarinda**

NO	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	28 Januari 2020	Pembagian Objek & Variable penelitian	
2	10 februari 2020	Penyerahan draft Proposal	
3	19 Februari 2020	Revisi Bab 1	
4	02 Maret 2020	Diskusi Tinjauan Pustaka & Kerangka Konseptual	
5	13 Maret 2020	Revisi Bab 2 dan Tindak Lanjut Bab 3	
6	20 Maret 2020	Revisi Bab 1, 2, 3	
7	29 Maret 2020	Tanda tangan Proposal dosen pembimbing	
8	29 Maret 2020	Konsultasi naskah skripsi	
9	5 april 2020	Konsultasi naskah publikasi	
10	6 april 2020	Bimbingan hasil ujian skripsi	



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur
Berkeadilan Berkeadilan Berkeadilan

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



FORMULIR REVIEW

SARAN DAN PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN

Nama: M Rudi Sucipto

NIM: 17111024310272

Judul: Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Auto

1) **Intisari/Abstract**

Lebih mencerminkan detail isi skripsi yang dikerjakan

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

- Latar Belakang Terlalu panjang usahakan maksimal 2 halaman saja,
- halaman 4 masih kosong langsung loncat halaman 5,

3) **BAB II/Tinjauan Teori**

- paragraf halaman 27 dibaiki,
- apakah penelitian sebelumnya sudah sesuai dengan buku panduan,
- kalau bisa yang inggris judulnya tulis dan hasilnya di tulis bahas inggris juga kemudian di terjemahkan keduanya

4) **BAB III/Metode Penelitian**

Tanya dan konsul ke pembimbing

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

- Banya belajar, dan pahami teori yang di teliti

Samarinda, 07 April 2020

Rewewer,

(Idham Cholid SE MM)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur
Bekasari, Samarinda, Kalimantan

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



FORMULIR REVIEW

SARAN DAN PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN

Nama: Muhamat Rudi Sucipto

NIM: 17111024310272

Judul:

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

1) **Intisari/Abstract**

- Abstrak dalam Bahasa Inggris belum ada

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

- Halaman 4 ke 5 terloncat terlalu lebar, tolong diperbaiki
- Halaman 3 paragraf terakhir, apakah dalam bentuk paragraf atau sambungan dari paragraf sebelumnya? Begitu juga pada halaman 4 paragraf 1, apakah sambungan atau paragraf baru, tolong diperhatikan

3) **BAB II/Tinjauan Teori**

- Pada Sub Bab Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan, mohon ditambahkan juga teorinya, apakah ada teori yang mengatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja
- Penelitian Terdahulu untuk Jurnal Internasional hasil penelitiannya juga harus ditulis dalam Bahasa Inggris
- Diurutkan mulai dari tahun terlama hingga terbaru
- Pada Hipotesis, diubah menjadi Ho dan H1

4) **BAB III/Metode Penelitian**

- Urutan sub bab Teknik Analisis Data:
 1. Uji Asumsi Klasik
 2. Uji Instrumen
 3. Uji Hipotesis

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

- Perhatikan penulisan dalam Bahasa Inggris sebaiknya dicetak miring
- Perhatikan Bahasa penulisan, misal signifikan → signifikansi
- Perhatikan daftar pustaka jangan sampai ada yang terlewatkan

Samarinda, 8 April 2020

Reviewer,

(Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si)



UMKT
Program Studi
Manajemen

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

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

email manajemen@umkt.ac.id

Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 052/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 PT Graha Mulia Auto
Jl. Pangeran Antasari No. 22
Di -
Tempat

Assalamu ' alaikum 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	Muhammad Rudi Sucipto	MSDM	17111024310272	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

Ketua,

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

LAMPIRAN 1



SURAT BALASAN

Perihal : Balasan

Kepada Yth:
UMKT Samarinda
Jurusan S1 Manajemen
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Airlangga Rahmanto
Jabatan : Pimpinan Administrasi

Menerangkan bahwa,

Nama : Muhamat Rudi Sucipto
Nim : 17111024310272
Jurusan : S1 Manajemen/SDM

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

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

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Samarinda, 07 Juli 2020
Hormat Kami,
Pimpinan Administrasi
PT. Graha Mulia Auto Samarinda

PT. GRAHA MULIA AUTO
BENGKEL REPAIR TOYOTA
JL. P. ANTASAN RT. 55 / 22
TELP. (0541) 732184 - 735155
SAMARINDA (KALIMANTAN TIMUR)
Airlangga/Rahmanto

PT. GRAHA MULIA AUTO

Jl. P. Antasan RT. 55 No. 22 Kel. Air Putih Kec. Samarinda Ulu
Samarinda - Kalimantan Timur 75124
Telp. [0541] 732184, 735155 Fax. [0541] 743021

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

by Muhamat Rudi Sucipto Skr

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

Submission ID: 1356829151

File name: M.Rudi.Sucipto_17111024310272._Skr_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

50%

SIMILARITY INDEX

50%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

32%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	8%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	4%
3	repository.unpas.ac.id Internet Source	3%
4	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	2%
6	www.scribd.com Internet Source	2%
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
8	Submitted to Stella Maris College Student Paper	1%

repository.uma.ac.id

NO	NAMA	MANAJEMEN PENGETAHUAN										KINERJA KARYAWAN										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
1	ADE NUGROHO	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
2	ADILAPRAMITA SARI	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
3	AFANDI	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	AFIF S	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	41	5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
5	AGUS ROHMADIAN	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
6	AHMAD PUJIONO	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
7	AIRLAGGA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40
8	AISYAH WULANDARI	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	4	5	4	5	5	5	44
9	ALDY YOGA PRATAMA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	AMRIZAL ASWAR	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	41	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
11	ANAS NURWAHID	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	ANDI KURNIA	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
13	ANDRI GUNAWAN	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	40
14	ANGGA ADITTIYA	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
15	ANGGA PUTRA P	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
16	ANNA MATOVANI RIA	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
17	APEP SHIDIQ	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	ARGA	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	42	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36
19	ARIS P	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
20	ARIS WIBOWO	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	ARIS YASA ANDIKA	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
22	ASMA MAULANA	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
23	ASTANTON	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
24	BADRUS	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41	4	4	4	3	3	3	4	4	4	34
25	BAYU A	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
26	BRAMANTYA ANDAN L	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	5	4	4	5	5	4	5	4	5	42
27	BRYAN R	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
28	BUDY RIAN TO	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	5	5	4	4	4	5	4	4	4	40
29	CHATUR GHANESA DIRHMAN	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
30	CHOIRUL AGUS SANTOSO	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
31	CORNELIA	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
32	DARMAJIANTO	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
33	DARNO	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	43
34	DEAS NORCAHYO	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
35	DHA'I ISLAMI	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36
36	DIAN	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
37	DIMAS HARIYANTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
38	DINA TRISNAWATI	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	3	4	5	4	5	41
39	DISNA PUTRI ERNIWATI	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
40	DWI SANTOSO	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
41	EKO S	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	FAJAR	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
43	GILANG	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
44	GITA MASLIANTI	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
45	GUNTUR	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	3	4	5	4	4	4	4	37
46	GUSTIANSYAH	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
47	HADI WIBOWO	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
48	HARI DANI	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44	5	5	3	4	4	4	4	4	5	38
49	HASNIDAR	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
50	HENDRA NATA WARDANA	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
51	HERMANSYAH	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
52	HERRI FRIANDA	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
53	IIN PURNAMASARI	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
54	IRWAN	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	41	3	5	5	5	5	4	4	4	5	40
55	IWAYAN ADITIA PUTRA	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	41
56	JIMI SAPUTRA	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
57	KURNIAWAN SANDY	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	45	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
58	LA AIDA	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
59	LUKMAN	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	42	5	4	4	4	5	5	5	5	5	41
60	M RUDI SUCIPTO	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
61	MAT JURI	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45	5	5	4	4	4	4	4	5	5	41
62	MUHAMMAD ADHA	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44	4	5	5	4	4	4	4	5	4	40
63	MUHAMMAD AFANDI	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
64	MUHAMMAD AL WAWANG	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	5	5	5	4	5	5	5	41
65	MUHAMMAD ALIAFI	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
66	MUHAMMAD FUAD TRI TOFANI	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	3	4	5	4	4	4	37
67	MUHAMMAD LUKMAN IRFAN	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	38
68	MULYANI	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	45	5	4	4	4	4	5	4	5	5	41
69	NOOR HARIYANTO	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
70	NUR AIDA ROSALINA HAFSARI	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
71	RAHMANUDDIN	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45	4	4	5	5	5	3	5	4	4	39
72	REZA A.S	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	42	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
73	REZZA RAHNIDA SULAIMAN	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	48	5	4	4	5	5	5	5	5	5	42
74	RICA BUDI GANI	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
75	RIDWAN TAUFIK	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
76	RISKA CHANDA KASIH	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
77	RISKI DERMAWAN	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	42
78	RISKI WAHYIDIANTO	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
79	RISQI AMALIA	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
80	RIVA'I ILYASA	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	RIZAL AGUSTINO	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	46	5	5	4	4						

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

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Jabatan :

Isilah pernyataan dibawah ini sesuai dengan pemikiran anda dan jujur. Berikan tanda ceklist (√) di kotak yang sudah disediakan.

STS : Sangat tidak setuju
 TS : Tidak setuju
 N : Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Manajemen Pengetahuan						
	Manusia	1. Saya mampu menerima informasi dari knowledge management yang disediakan perusahaan					
		2. Saya diberikan kesempatan berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan perusahaan					
	leadership	3. Saya memiliki pemimpin yang mendayagunakan sumberdaya intelektualnya untuk kepentingan perusahaan					
		4. Saya merasa setiap pemimpin telah memiliki uraian tugas dan job tittle yang ada dibawah tanggung jawabnya					
	Teknologi	5. Proses penyebaran informasi dilingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik					
6. Saya merasa dapat memanfaatkan informasi dilingkungan perusahaan dengan baik							

	Organisasi	<p>7. Perusahaan sudah memiliki struktur dan aturan yang jelas dalam mengelola informasi</p> <p>8. Perusahaan selalu berusaha melakukan update informasi untuk meningkatkan pengetahuan karyawan</p>					
	learning	<p>9. Ide dan inovasi saya dapat diterima perusahaan</p> <p>10. Kolaborasi antar karyawan dan perusahaan dalam mengembangkan dan membagikan pengetahuan perusahaan sudah berjalan dengan baik</p>					
2.	Kinerja Karyawan						
	Pemahaman atas tupoksi	<p>1. Pekerjaan yang saya selesaikan telah sesuai dengan job description yang telah diberikan</p> <p>2. Saya memahami fungsi dan tujuan dari setiap tugas yang saya kerjakan</p>					
	Inovasi	<p>3. Saya memiliki inovasi dalam pekerjaan yang dapat memajukan perusahaan</p> <p>4. Saya mampu menyampaikan gagasan saya dengan baik dan terstruktur</p>					
	Kecepatan kerja	<p>5. Saya mampu beradaptasi dengan metode kerja yang ada didalam perusahaan</p>					
	Keakuratan kerja	<p>6. Saya selalu hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan</p> <p>7. Pekerjaan yang telah selesai telah memenuhi <i>Key Performance Indikator</i> (KPI) berdasarkan uit kerja saya</p>					
	kerjasama	<p>8. Anda dapat menghindari pencetus dari timbulnya permasalahan perusahaan</p> <p>9. Saya mampu berkontribusi dan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam hal tenaga maupun fikiran</p>					