

## ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

DICKY ADITYA PRATAMA<sup>1</sup>, A.ZULIANSYAH<sup>2</sup>, DEKI FERMANSYAH<sup>3</sup>

[Dickyadityapratama@gmail.com](mailto:Dickyadityapratama@gmail.com)<sup>1</sup>

[ahmadzuliansyah@radenintan.ac.id](mailto:ahmadzuliansyah@radenintan.ac.id)<sup>2</sup>

[dekifermansyah@radenintan.ac.id](mailto:dekifermansyah@radenintan.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung<sup>123</sup>

### ABSTRAK

*Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, tuntutan era globalisasi dan era persaingan bebas saat ini diharapkan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatif. Karena organisasi merupakan jaringan dan keputusan para penerus kebijakan dan pengambilan keputusan. Knowledge management dapat memberikan kontribusi yang baik bagi sumber daya manusia, terutama pada dunia pemerintahan. Dengan knowledge mangement suatu organisasi dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang pegawai di BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribawono. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Untuk proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan personal knowledge, job procedure, dan technology sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel devenden. Berdasarkan hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan hasil uji F. Bahwa variabel independen Personal Knowledge ( $X_1$ ), Job Procedure ( $X_2$ ) dan Technology ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ). secara persial dari Personal Knowledge tidak berpengaruh karena ( $0,422 < 2,201$ ), Job Procedure tidak berpengaruh karena ( $-0,626 < 2,201$ ) dan Technology berpengaruh karena ( $4,296 > 2,201$ ). Islam mengajarkan kita untuk selalu terus mencari pengetahuan dari buaian sampai keliang lahat.*

**Kata kunci:** *Knowledge management, Kinerja, Ekonomi Islam.*

### PENDAHULUAN

*Knowledge management* merupakan bagian dari aspek terpenting dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan stabil. Di era modern ini umat manusia hidup dalam dunia knowledge dan informasi yang menjadi kekayaan korporasi bahkan kekayaan negara-bangsa yang paling berharga. Kita dapat melihat badan usaha atau organisasi yang memberikan perhatian utama pada pengembangan ilmu dan bakat, senantiasa

dapat membangun daya saing atau keunggulan sebagai prasyarat untuk tumbuh secara bersinambungan.

Selain itu sebagai basis dari penciptaan *intellectual capital* haruslah dibangun melalui pendekatan management yang fokus kepada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pertumbuhan organisasi. Sayangnya, paradigma para pemimpin korporasi. Bahkan birokrasi pemerintah kita masih memandang kekayaan berupa gedung mewah, mobil mewah bahkan peralatan canggih sebagai capital yang lebih penting dari pada *human capital* yang dapat menciptakan nilai tambah bagi pertumbuhan organisasi atau lembaga. Lebih jauh karena konsep *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan saling berkaitan dan biasa terjadi dalam lingkungan sekitar.

Penilaian kinerja pada lembaga keuangan khususnya pada BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang Srihawono sangat diperlukan untuk diteliti, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan lembaga keuangan. Penilaian kinerja ini digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah lembaga keuangan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Karena pada dasarnya lembaga keuangan bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu kinerja pada lembaga keuangan digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kinerja pada periode.

## TEORI DAN HIPOTESIS

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adatif, dan resfontif terhadap perubahan teknologi. Banyak pendapat tentang pengertian sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

Menurut Ndraha (2002) sumber daya manusia adalah : “*pegawai yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Knowledge* adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari , tindakan sebelumnya (Tobing) Sedangkan *knowledge management (KM)* adalah pendekatan- pendekatan sistemik yang membantu muncul dan megalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

Davidson dan Voss dalam (Setiarso dkk, 2012 ) mengatakan bahwa sebenarnya mengelola *knowledge* merupakan cara organisasi mengelola karyawan mereka dan beberapa lama mereka menghabiskan waktu untuk menggukakan teknologi informasi. Sebenarnya menurut mereka, "*knowledge management*" adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara. Oleh karena itu, sekarang populer untuk digunakan adalah label informasi ekonomi seperti: *e-commerce*, *learning organization*, dan sebagainya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positifisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013).

Pengisian kuesioner dikukan secara *self administered questionnaire* yaitu responden diminta menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat peneliti. Penelitian ini menggunakan instrmen kuesioner (Neuman, 2003). Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik sampel yang digunakan ini adalah *purposive sampling* yaitu penelitian sekelompok subjek yang didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut-paut secara erat dengan ciri-ciri populasi yang diketahui sebelumnya. Adapun sampel yang menjadi narasumber penelitian ini adalah 15 karyawan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengukapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Gozali, 2009). Dalam penelitian ini pengujian reabilitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *Crounbach Alpha* pada program SPSS. Untuk pengujian ini peniliti juga akan menggunakan batasan nilai sebesar 0,70. Jika nilai pada hasil reabilitas kurang dari 0,70 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Dalam penentuan valid atau tidaknya item digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana jumlah sampel ( $n$ ) = 15.

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah.

### Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (*Personal Knowledge*)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Kesimpulan
Item 1	0.849	0.514	Valid
Item 2	0.849	0.514	Valid
Item 3	0.750	0.514	Valid
Item 4	0.591	0.514	Valid
Item 5	0.664	0.514	Valid

### Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (*Job Prosedure*)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Item 1	0.823	0.514	Valid
Item 2	0.808	0.514	Valid
Item 3	0.823	0.514	Valid
Item 4	0.600	0.514	Valid
Item 5	0.634	0.514	Valid

### Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (*Technology*)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Kesimpulan
Item 1	0.752	0.514	Valid
Item 2	0.811	0.514	Valid

<b>Item 3</b>	<b>0.829</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 4</b>	<b>0.548</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 5</b>	<b>0.868</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>

**Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>table</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Item 1</b>	<b>0.882</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 2</b>	<b>0.845</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 3</b>	<b>0.759</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 4</b>	<b>0.810</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>
<b>Item 5</b>	<b>0.898</b>	<b>0.514</b>	<b>Valid</b>

**Hasil Uji Reliabilitas *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, *Techbology* dalam kinerja karyawan**

<b>Variabel (X1), (X2), (X3), (Y)</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Item</b>
<b>Personal Knowledge</b>	<b>.795</b>	<b>5</b>
<b>Job Procedure</b>	<b>.793</b>	<b>5</b>
<b>Technology</b>	<b>.821</b>	<b>5</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>.895</b>	<b>5</b>

Dalam variabel *personal knowledge* ( $X_1$ ) indikatornya adalah ide, *community* dan *network*, dan penyortiran kemampuan untuk memisahkan mana yang penting dan mana yang tidak penting. Dari hasil penelitian peneliti dalam *personal knowledge* ( $X_1$ ) jawaban responden yang paling dominan adalah sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.2 yaitu adanya pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan yaitu 80% atau 12 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya.

Dalam variabel *Job Procedure* ( $X_2$ ) indikatornya adalah ekspektasi, pelatihan, risiko, dan kedisiplinan. Dari hasil penelitian peneliti dalam *Job Procedure* ( $X_2$ ) jawaban responden yang paling dominan adalah setuju yang terdapat pada item P.1, P.3 dan P.4 yaitu adanya pemahaman karyawan atas semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya

fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar. unsur tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan yaitu 60% atau 9 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemahaman karyawan atas semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar.

Dalam variabel *technology* ( $X_3$ ) indikatornya adalah penggunaan internet. Dari hasil penelitian peneliti dalam *techology* ( $X_3$ ). Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.3 dan P.4 yaitu adanya peningkatan penguasaan *electronic-knowledge* dalam mengakses informasi dan dengan adanya teknologi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu 9 responden atau sebesar 60%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya.

Hasil Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,839	6,917		,555	,590
X1	,173	,411	,107	,422	,681
X2	-,201	,320	-,151	-,626	,544
X3	,865	,201	,794	4,296	,001

a. Dependent Variable: Y

Dari uji T di atas, ketiga variabel independen yang ada di tabel untuk variabel XI personal knowledge di dapat  $T_{hitung} = 0,422$  dan signifikansinya 0,681. Untuk variabel X2 job procedure di dapat  $T_{hitung} = -0,626$  dan signifikansinya sebesar 0,544. Untuk variabel X3 *techology* di dapat  $T_{hitung} = 4,296$  dan signifikansinya sebesar 0,001.  $T_{tabel}$  dari taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $15-3-1 = 11$ . di dapat  $T_{tabel}$  sebesar 2,201. Uji T membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  :

Untuk variabel XI,  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $0,422 < 2,201$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Untuk variabel X2  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $-0,626 < 2,201$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Untuk variabel X3  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,296 > 2,201$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari uji T tersebut dapat simpulkan bahwa untuk variabel XI personal knowledge tidak

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel X2 job procedure tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel X3 technology berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan” (Study Pada BMT Asyafi’iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan hasil uji F. Bahwa variabel independen *Personal Knowledge* ( $X_1$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). secara persial dari *Personal Knowledge* tidak berpengaruh karena ( $0,422 < 2,201$ ), *Job Procedure* tidak berpengaruh karena ( $-0,626 < 2,201$ ) dan *Technology* berpengaruh karena ( $4,296 > 2,201$ ).
2. Pandangan Ekonomi Islam melihat 3 variabel yang melibatkan karyawan BMT Assyafi’iyah KCP Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono dalam kinerja karyawan. Mereka belum sepenuhnya melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Islam. Akan tetapi sebagian dari karyawan sudah menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan syariat Islam. Yang dimana Islam mengajarkan kita untuk selalu terus mencari pengetahuan dari buaian sampai keliang lahat. Pengetahuan yang berkelanjutan dapat membantu kita untuk melakukan pekerjaan yang baik sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Selalin itu sudah ada sebagian dari karyawan yang memiliki sifat amanah yang dimaksud disini adalah bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi tersebut secara teliti, diselesaikan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab atas semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Saran bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar jumlah ukuran sampel dan menggunakan metode sampling yang berbeda, agar hasil lebih variatif. Penelitian selanjutnya juga dapat memasukkan variabel lain untuk melihat pengaruh *knowledge management* agar lebih luas. Bagi akademisi dapat dijadikan bahan referensi dalam kegiatan mengajar ataupun melakukan penelitian khususnya di bidang *knowledge management*.

## DAFTAR REFERENSI

- Bambang Setiarso dkk, Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012).
- Imam Goazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Jakarta: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2009).
- Neuman, W. Lawrence, *Social Reasearch Methode, Qualitative and Quantitative Approaches*, (Boston: pearson education. 2003), h. 60.
- M. Nur Rianto Al Arif, Lembaga Keuangan Syariah (Bandung : CV Pustaka Setia, 2012).
- Qur'an Tajwid Dilengkapi Terjemah, (Jakarta: Maghfiroh Pustaka, 2006).
- Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G*. (Bandung: Alfabeta,2013).
- Taliziduhu Ndraha, Penghantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia 2002.