

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YAZID BERSAUDARA KECAMATAN TANJUNG KABUPATEN TABALONG

Taufik Rahman
opeixman@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Kode Pos 70123 Telp/Fax (0526) 2022484

ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut harus mempunyai SDM yang handal dan berkualitas agar memberikan kinerja yang maksimal. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang di dalamnya termasuk pengetahuan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan manajemen pengetahuan. Dengan memaksimalkan manajemen pengetahuan di perusahaan maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu sampling jenuh dengan jumlah populasi pada CV. Yazid Bersaudara yaitu 35 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis GeSCA (*Generalized Structured Componen Analysis*). Hasil pengujian hipotesis diuji dengan uji GeSCA menggunakan nilai *Critical Ratio* (CR).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong dengan pengaruh sebesar 49,9% dan sisa nya 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan, Kinerja Karyawan

=====
*THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON CV.
YAZID BERSAUDARA TANJUNG DISTRICT TABALONG*

ABSTRACT

In the current era of globalization, companies are required to have reliable and qualified human resources, in order to provide maximum performance. The first factor affecting employee performance is the individual factors in which it includes knowledge. One way to improve employee performance is with knowledge management. By maximizing knowledge management in the company is expected to improve employee performance.

The study aims to know and analyze the influence of Knowledge Management on Employee Performance on CV. Yazid Bersaudara Tanjung District Tabalong.

Sample technique used in this research is nonprobability sampling that is saturated sampling with total population on CV. Yazid Bersaudara are 35 people and all are sampled. The main instrument of data collecting in this research is questionnaire. Analyzer used is GeSCA (Generalized Structured Componen Analysis). Hypothesis testing results were tested by GeSCA test using Critical Ratio (CR).

Result of research that: there is a significant influence between the variables of Knowledge Management on Employee Performance on CV. Yazid Bersaudara Tanjung District Tabalong with influence of 49.9% and remaining 50.1% influenced by other factors such as compensation, work stress, work environment, leadership style and so forthter.

Keywords: *Knowledge Management, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini berdampak pada lajunya perekonomian dunia yang semakin pesat, membuat tekanan bisnis semakin ketat. Saat ini berbagai macam industri berkembang dengan sangat pesat di Indonesia. Perkembangan industri telah merambah ke berbagai bidang, salah satunya di bidang distribusi produk-produk kebutuhan rumah tangga, makanan dan minuman. Industri distribusi menuntut sumber daya yang tinggi untuk memuaskan pelanggan menjadi syarat wajib yang dipenuhi oleh pelaku di bidang distribusi. Khususnya distribusi produk-produk kebutuhan rumah tangga, makanan dan minuman, yang menjadi kebutuhan semua masyarakat, sehingga menciptakan persaingan yang sangat ketat dalam industri di bidang ini. Seperti dalam beberapa tahun terakhir di kota Tanjung kabupaten Tabalong, industri distribusi produk-produk kebutuhan rumah tangga, makanan dan minuman mengalami perkembangan pesat. Bisa kita lihat dari bertambahnya jumlah perusahaan pedagang besar distributor, pedagang besar yang menjual grosiran, semakin bertambah banyak pengusaha yang membuka mini market, sampai semakin menjamurnya kios-kios di kota dan di pedesaan. Contohnya untuk perusahaan pedagang besar distributor, seperti CV. Yazid Bersaudara, Distributor P&G Barabai, Pulau Baru Tanjung, distributor Garuda Food Tanjung dan Indomarco Tanjung.

Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan tersebut

melalui peningkatan kinerja. (Mahmudi, 2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang di dalamnya termasuk pengetahuan. Sebuah perusahaan memerlukan suatu manajemen pengetahuan untuk membantu perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

CV. Yazid Bersaudara adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk-produk kebutuhan rumah tangga, makanan dan minuman untuk masyarakat yang sedang berada di kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan dan perusahaan yang mendistribusikan produk kebutuhan rumah tangga, makanan dan minuman dari perusahaan lain dan sangat memanfaatkan teknologi internet dan gadget dalam pelaksanaannya. CV. Yazid Bersaudara bukan sebuah perusahaan yang memproduksi barang, tetapi perusahaan yang mendistribusikan barang dari perusahaan lain. Saat ini CV. Yazid Bersaudara baru bekerja sama dengan perusahaan Unilever untuk mendistribusikan produk-produk Unilever, jadi CV. Yazid Bersaudara adalah distributor resmi produk Unilever untuk wilayah Tabalong Kalimantan Selatan. Ke depannya CV. Yazid Bersaudara akan bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan lain untuk mendistribusikan produknya tersebut di wilayah Tabalong.

Dalam menjalankan bisnisnya, CV. Yazid Bersaudara tidak lepas dari masalah yang dihadapi karena perubahan zaman dan perubahan anggota karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari operational manager, jumlah karyawan cukup banyak dan mengalami perubahan serta peningkatan dari tahun ke tahun. Pada akhir tahun 2018 jumlah

karyawan 15 orang. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan jumlah karyawan menjadi sebanyak 30 orang. Dan terakhir, pada awal tahun 2020 jumlah karyawan mengalami peningkatan, yaitu berjumlah 36 orang, yaitu 35 orang karyawan dan 1 orang manajer. Peningkatan ini diakibatkan semakin berkembangnya perusahaan sehingga perusahaan membutuhkan banyaknya karyawan karena semakin bertambahnya jumlah pelanggan dan jumlah permintaan produk yang diperlukan konsumen. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut peran karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Dengan kondisi di atas tentu akan menjadi tantangan bagi CV. Yazid Bersaudara dalam mencapai tujuannya. Sehingga penerapan manajemen pengetahuan karyawan sangat diperlukan dan akan menjadi salah satu solusi untuk tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut *operational manager*, berdasarkan data perubahan karyawan tersebut, CV. Yazid Bersaudara sangat serius dalam penerapan manajemen pengetahuan dan penerapan manajemen pengetahuan sudah berdampak baik terhadap kinerja karyawannya. Tetapi, sesuai observasi pendahuluan yang peneliti lakukan di lapangan, masih ada karyawan yang salah dalam bekerja diantaranya kesalahan dalam pengoperasian *gadget*, masih ada karyawan yang kurang baik dalam melayani pelanggan, masih sering terjadi *miss communication* antar karyawan karena kesalahan dalam pengoperasian *internet* dan *gedget*, dan masih sering terjadi salah dalam pengantaran barang. Dari beberapa kesalahan di lapangan ini, menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan di CV. Yazid Bersaudara masih belum maksimal dan masih belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berangkat dari uraian latar belakang di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali tentang penerapan manajemen pengetahuan dalam perusahaan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid

Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Pengetahuan

Fungsi manajemen berdasarkan pendapat George R. Terry dalam (Hasibuan, 2014) adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pergerakan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).

(Davidson & Philip V, 2002) dalam (Nawawi.I, 2012), *Knowledge Management* adalah sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreatifitas para stafnya untuk perbaikan perusahaan. Jadi dapat dipahami bahwa manajemen pengetahuan adalah suatu proses untuk mencari, menemukan, menyimpan dan membagikan pengetahuan (keahlian, keterampilan dan pengalaman) yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi kepada organisasi dan anggota lainnya yang ada dalam organisasi tersebut.

Dalam manajemen pengetahuan, penulis mengutip teori dari (Honeycutt, 2005) dalam (Kosasih & Budiani, 2007) yang menjadi indikator untuk mengukur manajemen pengetahuan dalam penelitian ini, yaitu *Personal knowledge*, *Job Procedure*, dan *Technology*.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong & Baron, 1998) dalam (Wibowo, 2007). Menurut (Simajuntak, 2011) kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan (Dessler, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penentuan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, untuk memastikan hasil kinerja karyawan sesuai dengan perannya dalam kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja dalam suatu proses kerja melalui kemampuan alami atau

kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan untuk meningkatkan kinerja individu dengan hasil akhir untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam kinerja menurut teori dari Menurut (Mathis & Jackson, 2006) yang digunakan oleh peneliti menjadi indikator untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kuantitas kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja, Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu, Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat kehadiran, asumsi yang digunakan pada standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerja sama, keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerja sama antar karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan berjenis asosiatif. Dikatakan kuantitatif karena penelitian ini meneliti pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan penelitian asosiatif karena penelitian ini menanyakan hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner dan data sekunder yaitu diperoleh dari data CV. Yazid Bersaudara, buku-

buku teori, karya ilmiah yang dipublikasikan berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Kuisisioner dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada objek penelitian.

Metode Analisis Data

Pada dasarnya dalam setiap penelitian diperlukan suatu rancangan atau prosedur mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan setelah semua data terkumpul. Mengingat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dan hubungan antar variabel melalui penyebaran kuesioner maka rancangan pengolahan dan penafsiran data kuesioner mutlak diperlukan agar diperoleh hasil apakah terdapat pengaruh dari variabel X (manajemen pengetahuan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Adapun langkah-langkah dalam pengolahan data yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

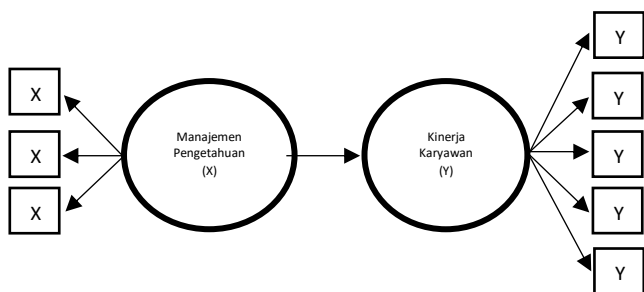
1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang telah terkumpul kembali setelah dibagikan kepada responden. Dalam praktiknya mungkin terdapat kesalahan dalam pengisian kuesioner oleh responden maka langkah ini meliputi mengecek kelengkapan pengisian instrumen secara menyeluruh.
2. *Coading*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item instrumen berdasarkan ketentuan yang ada. Skala pengukuran yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah skala likert lima poin.
3. *Tabulating*, yaitu merekap data hasil skoring ke dalam bentuk tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item kuesioner.

Dalam penelitian ini untuk mengolah data kuesioner, peneliti menggunakan alat analisis *Generalized Structured Componen Analysis* (GeSCA) adalah metode baru baru SEM berbasis komponen, dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil. Di samping itu, *Generalized Structured Componen Analysis* (GeSCA) dapat digunakan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif dan atau formatif. *Generalized Structured Componen Analysis* (GeSCA) juga dapat diterapkan pada model struktural yang dasar teorinya sudah kuat atau dengan kata lain sebagai metode analisis konfirmatori.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil dan Pembahasan Analisis GeSCA

Gambar : Model Struktural



Sumber: data diolah dari data primer, 2020

1. Goodness of Fit GeSCA

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis GeSCA pada Lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit* diberikan pada table di bawah ini.

Tabel : Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model

Model Fit	
FIT	0.529
AFIT	0.499
GFI	0.988

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

FIT = 0,529

FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1. Jadi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 52,9%. Keberagaman dari data dapat dijelaskan sebesar 52,9% menunjukkan bahwa model baik karena dapat menjelaskan keberagaman lebih dari 50%.

AFIT=0.499

AFIT (*Adjusted FIT*) serupa dengan *R squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Keberagaman yang dapat dijelaskan oleh model adalah lebih dari 40%. Jika dilihat dari nilai AFIT, keragaman variabel yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 49,9%.

Hasil pengujian Goodness of Fit Overall berdasarkan tabel. 5 dapat diketahui bahwa dua kriteria FIT dan GFI menunjukkan model baik. FIT sebesar 0,529 > 0,50 dan GFI sebesar 0,988 > 0,90, maka telah memenuhi cut off value. Oleh karena itu model cocok dan layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

2. Model Pengukuran (Measurement Model)

Variabel Manajemen Pengetahuan (X)

Variabel yang pertama adalah Manajemen Pengetahuan (X). Variabel ini diukur menggunakan tiga indikator. Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel manajemen pengetahuan.

Tabel : Hasil Measurement Model pada Variabel Manajemen Pengetahuan (X)

Indikator	Loading	Critical Ratio (CR)
X.1	0.805	10.78*
X.2	0.817	12.08*
X.3	0.671	4.21*

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut.

- 1) Pada indikator pertama *Personal Knowledge* (X.1), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,805, dengan CR sebesar $10,78^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator *Personal Knowledge* (X.1) signifikan sebagai pengukur variabel Manajemen Pengetahuan (X).
- 2) Pada indikator kedua *Job Procedure* (X.2), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,817, dengan CR sebesar $12,08^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator *Job Procedure* (X.2) signifikan sebagai pengukur variabel Manajemen Pengetahuan (X).
- 3) Pada indikator ketiga *Technology* (X.3), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,671, dengan CR sebesar $4,21^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator *Technology* (X.3) signifikan sebagai pengukur variabel Manajemen Pengetahuan (X).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Manajemen Pengetahuan (X) dicerminkan oleh tiga indikator. Dari ketiga indikator tersebut, terlihat bahwa indikator kedua yaitu *Job Procedure* (X.2) memiliki nilai koefisien tertinggi, hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Manajemen Pengetahuan (X) utamanya dilihat dari indikator X.2.

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel yang kedua adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel ini diukur menggunakan lima indikator. Berikut ini disajikan hasil *measurement model* variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel : Hasil *Measurement Model* pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	<i>Loading</i>	<i>Critical Ratio (CR)</i>
Y.1	0.700	4.65*
Y.2	0.865	20.99*
Y.3	0.734	7.42*
Y.4	0.649	5.85*
Y.5	0.831	13.32*

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020
Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut.

- 1) Pada indikator pertama Kuantitas Kerja (Y.1), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,700, dengan CR sebesar $4,65^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Kuantitas Kerja(Y.1) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Pada indikator kedua Kualitas Kerja (Y.2), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,865, dengan CR sebesar $20,99^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Kualitas Kerja (Y.2) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Pada indikator ketiga Pemanfaatan Waktu (Y.3), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,734, dengan CR sebesar $7,42^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Pemanfaatan Waktu (Y.3) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 4) Pada indikator keempat Tingkat Kehadiran (Y.4), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,649, dengan CR sebesar $5,85^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Tingkat Kehadiran (Y.4) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).
- 5) Pada indikator kelima Kemampuan Bekerja Sama (Y.5), memiliki nilai *Loading* sebesar 0,831, dengan CR sebesar $13,32^* > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Kemampuan Bekerja Sama (Y.5) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dicerminkan oleh lima indikator. Dari kelima indikator tersebut, terlihat bahwa indikator kedua yaitu Kualitas Kerja (Y.2) memiliki nilai koefisien tertinggi, hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y) utamanya dilihat dari indikator Y.2.

3. Model Struktural (*Structural Model*)

Hasil pengujian hipotesis diuji dengan uji GeSCA menggunakan nilai *Critical Ratio* (CR). Jika nilai CR > 1,96 maka nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada pengujian hipotesis tersebut. Hasil analisis GeSCA sebagai berikut.

Tabel : Hasil Pengujian Hipotesis pada *Structural Model*

No.	Pengaruh	Estimate	CR	Keputusan
1.	Manajemen Pengetahuan (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0.801	13.46*	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengujian pengaruh antara variabel Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai estimate sebesar 0,801 atau sebesar 80,1%, dengan CR sebesar 13,46*. Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena CR > 1,96. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif. Dan besarnya pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan diambil dari nilai AFIT (Adjusted FIT) yaitu sebesar 0,499 atau 49,9% dan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, stress kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Jadi, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. Dengan demikian hipotesis yang diajukan telah terjawab.

PEMBAHASAN

Variabel Manajemen Pengetahuan dicerminkan oleh tiga indikator. Indikator *Personal Knowledge* (X.1) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,805 atau 80,5% dengan CR sebesar 10,78* > 1,96, *Job Procedure* (X.2) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,817 atau 81,7% dengan CR sebesar 12,08* > 1,96 dan *Technology* (X.3) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,671 atau 67,1% dengan CR sebesar 4,21* > 1,96. Dari ketiga indikator tersebut, dapat terlihat bahwa indikator kedua *Job Procedure* (X.2) adalah nilai koefisien tertinggi, yaitu nilai *Loading* sebesar 0,817 atau 81,7% dengan CR sebesar 12,08* > 1,96.

Hal ini mengindikasikan bahwa indikator *Job Procedure* (X.2) signifikan sebagai pengukur variabel Manajemen Pengetahuan (X), dengan demikian pengukuran variabel Manajemen Pengetahuan (X) utamanya dilihat dari indikator X.2. Amat sangat jauh berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Kosasih dan Sri Budiani (2007) yang menunjukkan perolehan nilai yang sangat kecil. Perbedaan lokasi menjadikan perbedaan hasil penelitian, tetapi untuk hasil total penelitian tetap sama bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari variabel manajemen pengetahuan, indikator *Technology* memiliki nilai *Loading* yang paling rendah, karena melihat fakta di lapangan bahwa karyawan CV. Yazid Bersaudara kurang diberikan pelatihan.

Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), dicerminkan oleh lima indikator. Indikator *Kuantitas Kerja* (Y.1) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,700 atau 70,0% dengan CR sebesar 4,65* > 1,96, *Kualitas Kerja* (Y.2) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,865 atau 86,5% dengan CR sebesar 20,99* > 1,96, *Pemanfaatan Waktu* (Y.3) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,734 atau 73,4% dengan CR sebesar 7,42* > 1,96, *Tingkat Kehadiran* (Y.4) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,649 atau 64,9% dengan CR sebesar 5,85* > 1,96 dan *Kemampuan Bekerja Sama* (Y.5) memiliki nilai *Loading* sebesar 0,831 atau 83,1% dengan CR sebesar 13,32* > 1,96. Dari kelima indikator tersebut, dapat terlihat bahwa indikator kedua *Kualitas Kerja* (Y.2) adalah nilai

koefisien tertinggi, yaitu nilai Loading sebesar 0,865 atau 86,5% dengan CR sebesar 20,99* > 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator Kualitas Kerja (Y.2) signifikan sebagai sebagai pengukur variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y) utamanya dilihat dari indikator Y.2.

Pengujian pengaruh antara variabel Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai estimate sebesar 0,801 atau 80,1% dengan CR sebesar 13,46%. Maka hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena CR > 1,96.

Jadi, dilihat dari hasil penelitian ini, sangat disarankan agar pimpinan CV. Yazid Bersaudara untuk memfokuskan dalam pengembangan SDM di bidang manajemen pengetahuan, karena manajemen pengetahuan sangat berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan di CV. Yazid Bersaudara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara dan esarnya pengaruh antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yazid Bersaudara adalah sebesar 49,9% dan 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

SARAN

1. Bagi pihak *managerial* CV. Yazid Bersaudara diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah yang berkaitan dengan variabel manajemen pengetahuan. Pada variabel ini adalah salah satu indikator terdapat nilai yang paling rendah dibanding indikator-indikator yang lain. Nilai rata-rata terendah pada variabel manajemen

pengetahuan adalah mengenai *technology*. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dalam bidang teknologi agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya yang berdampak baik pada perusahaan.

2. Kepada perusahaan untuk melaksanakan penerapan manajemen pengetahuan yang lebih baik lagi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti fokus kepada mengawasi bagaimana karyawan menjalankan SOP dengan benar sesuai pelatihan yang diberikan atau belum, sehingga akan terlihat pengetahuan yang mana yang masih lemah dimiliki oleh karyawan.
3. Kinerja karyawan pada CV. Yazid Bersaudara masih perlu diperbaiki terutama mengenai kemampuan teknis yang dimiliki karyawan. Perusahaan memberikan dorongan serta motivasi terhadap karyawan agar mampu mengatasi permasalahan mengenai pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of and Development
- Davidson, W. R., Swenney, J., & Stamp W. Ronald. (1998). *Retailing Management*. 6th edition. The USA.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Honeycutt, J. 2005. *Knowledge management strategies: Strategi Manajemen Pengetahuan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Kosasih, N. & Budiani, S. (2007). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front*

- Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. Vol. 3 (2), pp. 80-88.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, I. 2012. *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Galia Indonesia.
- Simajuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.