

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung

Irma Meliyani, Rusman Frendika, Dudung Abdurrahman

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

irma.meliyani@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, abahdar@gmail.com

Abstract—This study aims to find out 1. How is knowledge management at PT. ISS Site PDG Bandung 2. How is the performance of employees at PT. ISS Site PDG Bandung 3. How much influence knowledge management has on employee performance. The method used is causal associative using descriptive and verification analysis and calculations using the SPSS 25 program. Respondents in this study were employees of PT. ISS Site PDB Bandung, amounting to 36 people using saturated sampling technique. The results of this study conclude that 1. Knowledge management is in the good category, there are indicators of knowledge management that are still in the low category, namely indicators of work procedures with the level of job responsibility in accordance with the abilities possessed by employees. This means that the employee's responsibility for his work is still not in accordance with his abilities. 2. Employee performance is in good category, there are indicators of employee performance that are still in the low category, namely indicators of work quality with the level of conformity with the work with the expected results. This means that the work produced by employees is still not in accordance with the expected results. 3. The magnitude of the influence of knowledge management on employee performance is 44% while the remaining 56% is influenced by other variables not examined.

Keywords—*Knowledge Management, Employee Performance.*

Abstrak—Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. Bagaimana knowledge management di PT. ISS Site PDG Bandung 2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung 3. Seberapa besar pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu asosiatif kausal dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dan perhitungannya menggunakan program SPSS 25, Responden yang ada pada penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Site PDB Bandung yang berjumlah 36 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1. Knowledge management berada pada kategori baik, namun terdapat indikator knowledge management yang masih dalam kategori rendah yaitu indikator prosedur kerja dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini berarti tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. 2. Kinerja karyawan berada kategori baik, namun terdapat indikator kinerja karyawan

yang masih dalam kategori rendah yaitu indikator kualitas pekerjaan dengan tingkat kesesuaian dengan pekerjaan dengan hasil yang diharapkan. Hal ini berarti pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan masih belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. 3. Besarnya pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 44% sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci—*Knowledge Management, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tentu diperlukan pengetahuan yang mumpuni bagi setiap karyawan agar dapat menjalankan tugas-tugas dengan baik. Maka dari itu pengetahuan menjadi basis penting didalam sebuah organisasi. Oleh karena itu organisasi seharusnya bisa memberikan pengetahuan bagi karyawan yaitu dengan knowledge management agar dapat menjalankan tugas dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Praharsi (2016) bahwa secara umum knowledge management dapat dipahami sebagai suatu langkah dalam mengelola pengetahuan dan berbagai informasi dari individu dan organisasi untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan memaksimalkan nilai tambah serta inovasi. Menurut Adzima dan Sjahruddin (2019) Persaingan di dunia kerja sangat ketat sehingga membuat seluruh pegawai tetap bertahan dan bersaing. Untuk itu salah satu cara yang dapat membantu seorang pegawai yaitu dengan meningkatkan pengetahuan atau knowledge management dengan baik. Berdasarkan keterangan dari salah satu karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung bahwa, Fenomena yang terkait dengan knowledge management yaitu pertama pengetahuan personal yaitu Karyawan menghadapi suatu pekerjaan tidak sama persis dengan pelatihan yang telah dijalani namun hanya mendekati saja. Pelatihan untuk karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung merupakan pelatihan wajib yang telah tersertifikasi. Selain itu terdapat prosedur kerja yaitu karyawan yang tidak mematuhi standard operation procedure atau dengan kata lain melanggar standard operation procedure yang telah ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab, merasa tidak diawasi oleh atasan sehingga karyawan melanggar standard

operation procedure yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis menetapkan bahwa knowledge management menjadi variabel X.

Knowledge management erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Indrasari (2017) menyatakan kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di tolong oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah knowledge management, hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Adzima dan Sjahruddin (2019), Chandra dan Hadiyanti (2020), Wardinata dan Yuliana (2019) yang menyatakan bahwa knowledge management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terkait dengan kinerja yaitu ketidakmampuan kerja sama dengan rekan kerja. Karyawan tidak mampu, enggan bekerja sama dengan rekan kerja dikarenakan salah satu dari karyawan tersebut membawa masalah pribadi ke dalam urusan pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana hasil kinerja karyawan tidak hanya dari kinerja individu saja tetapi membutuhkan kerja sama karyawan satu dengan yang lainnya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis menetapkan bahwa kinerja karyawan menjadi variabel Y.

Penelitian ini bertujuan untuk 1. Mengetahui knowledge management di PT. ISS Site PDG Bandung. 2. Mengetahui kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung. 3. Mengetahui seberapa besar pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung.

II. METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Asosiatif kausal yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara knowledge management terhadap kinerja karyawan yang bersifat sebab akibat. Analisis deskriptif yaitu metode untuk gambaran fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Sedangkan analisis verifikatif yaitu untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis.

A. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan PT. ISS Site PDG Bandung. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel maka dari itu jumlah sampel yang diteliti sebanyak 36 orang.

B. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yaitu dengan memberikan

kuesioner kepada karyawan. Kuesioner yaitu memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu meliputi knowledge management sebanyak 6 pertanyaan sedangkan kinerja karyawan sebanyak 9 pertanyaan maka total keseluruhan pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu 15 pertanyaan. Hasil data responden kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas yaitu untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat dipercaya akurat. Pengujian validitas menggunakan korelasi pearson moment. Dengan ketentuan jika r hasil $>$ r tabel maka butir tersebut valid.
2. Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan data, mempunyai keandalan. Pengujian reliabilitas menggunakan cronbach alpha, jika nilai cronbach alpha $>$ 0,60 maka item atau pertanyaan dikatakan reliabel.
3. Analisis deskriptif adalah metode untuk menggambarkan fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti.
4. Uji korelasi adalah metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan korelasi rank spearman yaitu untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk Ordinal.
5. Uji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh knowledge terhadap kinerja karyawan. determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Uji T yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan. Dengan ketentuan Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka ada pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan

Analisis regresi sederhana adalah metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara knowledge management terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifar linier, dimana perubahan pada variabel knowledge management akan diikuti oleh perubahan variabel kinerja karyawan. Persamaan regresi sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel response atau variabel akibat (dependen)

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan)

X = variabel predictor atau variabel penyebab (independen)

Pengertian Knowledge Management

Menurut Adzima & Sjahruddin (2019) menyatakan bahwa *knowledge management* adalah rangkaian kegiatan yang digunakan organisasi untuk menciptakan, menjelaskan, dan penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bergeron (2003) menyatakan bahwa *knowledge management* adalah suatu kemampuan menangkap, menyimpan pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* merupakan suatu kemampuan untuk mengidentifikasi, penerapan terhadap pengetahuan-pengetahuan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Jenis Knowledge Management

Menurut Putri & Frendika (2018) terdapat dua jenis pengetahuan yaitu:

1. Tacit knowledge yaitu pengetahuan yang berasal atau bersumber dari pikiran individu, dari pengalaman, kepercayaan diri individu tersebut.
2. Eksplisit knowledge yaitu pengetahuan yang rasional, metodologis pengetahuan ini biasanya dalam bentuk dokumen atau bentuk lain yang mudah didistribusikan melalui media.

Indikator Knowledge Management

Menurut Wijayanti dan Sundiman (2017) terdapat indikator *knowledge management* yaitu:

1. Pengetahuan Pengetahuan dalam hal ini diperoleh dari pengetahuan personal karyawan dari kejadian sehari-hari ataupun sumber lainnya.
2. Tata kerja Tata kerja atau Prosedur kerja adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan berdasarkan standard operation procedure yang ada, sifatnya formal. Dengan adanya SOP pekerjaan menjadi terarah dan terkoordinir, SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan jelas.
3. Pendukung kegiatan kerja Dalam hal ini teknologi yaitu media penyebaran informasi yang digunakan untuk mendukung tiap kegiatan kerja di dalam perusahaan seperti sarana internet sebagai sarana pendukung, memudahkan untuk setiap kegiatan kerja di dalam perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wijayanti & Sundiman (2017) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Adzima & Sjahruddin (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi atau

perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang baik individu atau kelompok.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Masram & Mu'ah (2015) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang terhadap karyawannya.
2. Untuk membantu merencanakan pekerjaan yang perlu dibenahi, pengembangan karier, mengetahui sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun dalam Irawan dan Handayani (2018) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan. Dalam hal ini jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai pesyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Hasil kerja. Dalam hal ini kualitas kerja setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat kualitas kerja pekerjaan sesuai hasil yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Tenggang waktu. Dalam hal ini ketepatan waktu, setiap setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Absensi dalam hal ini kehadiran karyawan di perusahaan Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Terdapat tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 (delapan) jam sehari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu.

Hubungan antar perseorangan, dalam hal ini kemampuan kerja sama. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Namun dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan oleh dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Kemampuan yang dimana seorang karyawan dapat saling menghargai terhadap sesama karyawan, kerja sama dengan sesama karyawan baik atasan maupun bawahan.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat dipercaya keakuratannya. Dasar pengambilannya yaitu jika r tabel lebih besar 0,5 maka item yang diujicobakan dinyatakan valid.

TABEL 1. UJI VALIDITAS

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
Knowledge Management	KM 1	0,451	0,329	Valid
	KM 2	0,562	0,329	Valid
	KM 3	0,686	0,329	Valid
	KM 4	0,439	0,329	Valid
	KM 5	0,580	0,329	Valid
	KM 6	0,732	0,329	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,520	0,329	Valid
	KK 2	0,619	0,329	Valid
	KK 3	0,578	0,329	Valid
	KK 4	0,370	0,329	Valid
	KK 5	0,488	0,329	Valid
	KK 6	0,467	0,329	Valid
	KK 7	0,526	0,329	Valid
	KK 8	0,451	0,329	Valid
	KK 9	0,490	0,329	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,334). Maka dengan demikian butir pertanyaan-pertanyaan *knowledge management* dan kinerja karyawan dinyatakan valid maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dapat dinyatakan keakuratannya.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien cronbach alpha, dimana suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha sebesar > 0,60.

TABEL 2. UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Knowledge Management	0,604	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,628	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha seluruh item > 0,60 maka item dapat dipercaya keandalannya. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan adalah reliabel.

B. Analisis Deskriptif

TABEL 3. RENTANG INTERVAL PENILAIAN RESPONDEN

Rentang Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Buruk
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

TABEL 4. REKAPITULASI RESPONDEN VARIABEL KNOWLEDGE MANAGEMENT

No	Ukuran	Rata-rata	Kategori
1.	Tingkat pemahaman	3,72	Paham
2.	Tingkat keahlian	3,72	Ahli
3.	Tingkat tanggung jawab	3,36	Cukup Bertanggung jawab
4.	Tingkat pemahaman mengenai SOP	3,94	Paham
5.	Tingkat kesesuaian dengan SOP	3,83	Sesuai
6.	Tingkat penguasaan penggunaan internet	3,58	Menguasai
Rata-rata Keseluruhan		3,69	Baik

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil rata-rata dari setiap item pertanyaan 1 sampai 6 diperoleh dari perhitungan SPSS 25 dengan analisis deskriptif. Untuk rata-rata keseluruhan sebesar 3,69. Angka tersebut diperoleh dari hasil penjumlahan rata-rata setiap item pertanyaan kemudian dibagi 6 yang mana didapat dari jumlah pertanyaan *knowledge management* maka diperoleh nilai 3,69. Maka dapat disimpulkan bahwa angka tersebut berada pada kategori baik yang mana *knowledge management* di PT. ISS Site PDG Bandung sudah baik. , namun terdapat indikator *knowledge management* yang masih dalam kategori rendah yaitu indikator prosedur kerja dengan tingkat tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

TABEL 5. REKAPITULASI RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Ukuran	Rata-rata	Kategori
1.	kemampuan menyelesaikan pekerjaan	3,83	Mampu
2.	kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang diharapkan	3,56	Sesuai
3.	ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4,06	Tepat Waktu
4.	Tidak menunda pekerjaan	3,86	Tidak Menunda Pekerjaan
5.	kesadaran terhadap kehadiran	3,72	Sadar
6.	kesesuaian kehadiran dengan yang telah ditentukan	4,11	Sesuai
7.	Tingkat menghargai sesama karyawan	3,78	Menghargai
8.	kemampuan kerja sama dengan rekan kerja	4,39	Sangat mampu
9.	kemampuan kerja sama dengan atasan maupun bawahan	3,94	Mampu
Rata-rata Keseluruhan		3,91	Baik

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil rata-rata dari setiap item pertanyaan 1 sampai 9 diperoleh dari perhitungan SPSS 25 dengan analisis deskriptif. Untuk rata-rata keseluruhan sebesar 3,91. Angka tersebut diperoleh dari hasil penjumlahan rata-rata setiap pertanyaan kemudian dibagi 9 yang mana didapat dari jumlah pertanyaan kinerja karyawan maka diperoleh nilai 3,91. Maka dapat disimpulkan bahwa angka tersebut berada pada kategori baik yang mana kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung sudah baik, namun terdapat indikator yang nilainya rendah yaitu kualitas pekerjaan dengan tingkat kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang diharapkan. Hal ini berarti pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT. ISS Site PDG Bandung masih belum sesuai dengan hasil yang diharapkan.

C. Uji Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

TABEL 6. UJI KORELASI

Correlations			Knowledge Management	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Knowledge Management	Correlation Coefficient	1.000	.697**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.697**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat nilai r koefisien variabel *knowledge management* dan kinerja karyawan sebesar 0,697 kemudian melihat tabel interpretasi koefisien korelasi, hasil korelasi tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang dimana terdapat hubungan yang kuat antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung.

D. Uji Koefisien

Uji Koefisien Determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

TABEL 7. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.433	2.404

Besarnya pengaruh nilai korelasi/hubungan (r square) yaitu sebesar 0,449 yang berarti bahwa besarnya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan adalah 44% di PT. ISS Site PDG Bandung. Sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti stres kerja, beban kerja, pengembangan karir dll.

E. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung.

TABEL 8. UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.637	2.992		6.563	.000
	Knowledge Management	.704	.134	.670	5.265	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai signifikansi dari output coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung diketahui sebesar $5,265 > t$ tabel $2,032$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung.

Analisis Regresi Sederhana untuk menguji variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19.637 + 0,704 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

Konstanta sebesar 19.637 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 19.637

Koefisien regresi *knowledge management* sebesar 0,704. angka koefisien memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat *knowledge management* maka kinerja karyawan akan Meningkatkan sebesar 0,704. Karena nilai Koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai *knowledge management* diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,69 yang dimana berada pada kategori baik yang mana *knowledge management* di PT. ISS Site PDG Bandung sudah baik akan tetapi terdapat indikator yang nilainya rendah yaitu prosedur kerja dengan tingkat tanggung jawab

pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini berarti tanggung jawab karyawan PT. ISS Site PDG Bandung terhadap pekerjaannya masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan analisis deskriptif kinerja karyawan diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,91 yang dimana berada pada kategori baik akan tetapi terdapat indikator kinerja karyawan yang nilainya rendah yaitu kualitas pekerjaan dengan tingkat kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang diharapkan. Hal ini berarti pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT. ISS Site PDG Bandung masih belum sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Besarnya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Site PDG Bandung sebesar 44% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti beban kerja, stress kerja, pengembangan karir dll.

ACKNOWLEDGE

Penulis menyadari tanpa bimbingan, bantuan dari berbagai pihak penelitian ini tidak akan terselesaikan. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Rusman Frendika, SE., MM. Selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, ilmu, motivasi, serta nasihat kepada penulis dalam proses penulisan penelitian.
2. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
3. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah membantu proses administrasi selama masa perkuliahan.
4. PT. ISS Site PDG Bandung selaku objek dari penelitian ini, dan terutama kepada Wiwid Nur A.P terima kasih atas kerja sama dan bantuannya.
5. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Namun penulis berupaya untuk mencapai yang terbaik untuk penelitian ini, akhir kata semoga penelitian ini bermanfaat bagi banyak orang.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Bergeron Bryan. 2003. 10 Modern Pathology *Essentials Of Knowledge Management*.
 [2] Chandra, Dhika Kameswara, and Sofia Ulfa Eka Hadiyanti. 2020. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda." *Borneo Student Research* 2(1): 480-89.
 [3] Fauzan Adzima, Herman Sjahruddin. 2019. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai." *JURNAL ORGANISASI DANMANAJEMEN* 1(1): 58-68.

- [4] Irawan Roy, Handayani. 2018. "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta." *Widya Cipta* II(1): 1-7.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>.
- [5] Masram, Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>.
- [6] Meithiana, Indrasari. 2017. "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." Yogyakarta: Indomedia Pustaka: 1-85.
- [7] P, Wijayanti D, and Sundiman Didi. 2017. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur)." *DeReMa Jurnal Manajemen* 12(1): 69-85.
- [8] Praharsi, Y. 2016. "Manajemen Pengetahuan Dan Implementasinya Dalam Organisasi Dan Perorangan." *Jurnal Manajemen Maranatha* 16(1): 115651.
- [9] Putri, R. K., Frendika Rusman., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2018). *Vol. 14 No. 2 Agustus 2018 ISSN : 1693-5236 MODEL PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN SEBAGAI INTERVENING ISSN : 1693-5236. 14(2), 139-144.*
- [10] Wardinata, Yuliana. 2018. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Rocky Plaza Hotel Padang." *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga* 10(2): 242.
- [11] Darmawati, Hani. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 36-41