

Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna

Meliana Dwi Lestari
Sofia. A. Sambul
Olivia F. C. Walangitan

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
E-mail: melianalestari1705@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the influence of Knowledge Management and Human Resource Development on Employee Performance of Bank Mandiri KC Tahuna. The data was collected through a questionnaire to 30 respondents, then analyzed using structural model equations (SEM) with a partial least square approach. In general, the results of the United Nations statistical analysis strongly agree with the Knowledge Management and Human Resources Development variables. Statistically proves that Knowledge Management has a positive effect on Employee Performance. Coordination of answers from inner weight has a positive sign that the result of the break is positive. Related, the higher the Knowledge Management, the higher the Employee Performance. Likewise, Human Resource Development has a positive effect on Employee Performance. Coordination of answers from inner weight has a positive sign that the result of the break is positive. That is, the higher the Human Resource Development, the higher the Employee Performance.*

Keyword: *Knowledge Management, Human Resource Development, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada 30 responden, kemudian dianalisis menggunakan model persamaan structural (SEM) dengan pendekatan partial least square. Secara umum hasil analisis statistik menyatakan sangat setuju terhadap variabel *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Secara statistik membuktikan bahwa *Knowledge Manajement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi *Knowledge Management* akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Pengembangan Sumber Daya Manusia akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Knowledge Management, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. *Knowledge Management* merupakan strategi dalam mendapatkan *knowledge* yang tepat, ke orang yang tepat, pada saat yang tepat, dan membantu orang untuk berbagi dan mengolah

informasi menjadi sebuah aksi yang akan meningkatkan kinerja perusahaan (O'dell et al, 1998, p.6).

Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka pihak manajemen dapat menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Sebab, suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat memberikan *positive feeling* yang meluas, dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan (Irawati, 2015:41).

Perusahaan sangat menyadari pentingnya *Knowledge Management* untuk meningkatkan daya saing dan kompetensi perusahaan dan karyawannya. Namun masih saja ada masalah yang terjadi dalam perusahaan terkait dengan pengimplementasi pengetahuan itu sendiri. Kegiatan penyebaran ilmu, skill dan kreatifitas pada perusahaan hanya dilakukan secara sukarela antar karyawan dan belum ada perhatian khusus dari perusahaan. Maka dari itu dalam hal ini Bank Mandiri perlu untuk memperhatikan *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. Dapat di indikasikan bahwa faktor budaya misalnya sudah nyaman dengan pekerjaan yang ada sehingga kemampuan meningkatkan pengetahuan dinilai tidak terlalu di perlukan.

Tinjauan Pustaka

Knowledge Management

Knowledge Management (KM) merupakan disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kerja yang efektif. (Jodjana 2016, dalam Budihardjo 2017). Menurut Costa (2009) dalam Didhl (2013) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar.

Cut Zurnali (2008) *Knowledge Management* adalah meningkatkan kemampuan organisai untuk melaksanakan proses ini lebih efisien. Davenport et al (1998) dalam Cut Zurnali (2008) menjelaskan sasaran umum dari system *knowledge management* yaitu .Menciptakan *Knowledge*, Menangkap *Knowledge*, Menyimpan *Knowledge*, Mengolah *Knowledge*, dan Menyebarkan *Knowledge*.

Pengembangan Sumber Daya Alam

Menurut Rumawas (2018) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir. Ruky (2004) dalam Rumawas (2015) menjelaskan bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah upaya untuk memperbaiki diri kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Rumawas (2015) pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya (Bangun, 2012:200).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah: (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). (2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. (Mangkunegara, 2001:67-68)

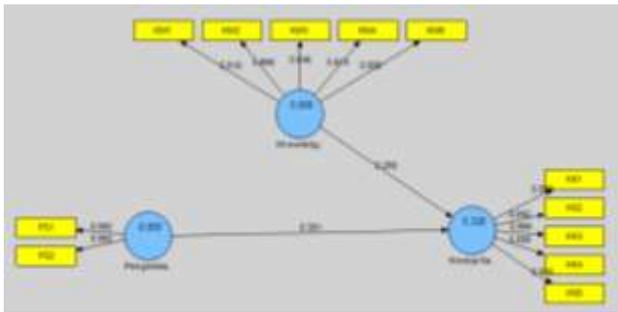
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pemodelan Struktural Equation Modeling (SEM) dan pendekatan analisis Partial Least Square (PLS) yang menggunakan program software Smart PLS Versi 2.0. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. pengambilan sampel ini, menggunakan teknik *non-probability* sampling, dan penarikan sampelnya cara *purposive sampling*. Jadi, yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang telah menjadi pegawai tetap dan bekerja minimal 1 tahun yaitu sebanyak 30 orang.

Hasil Penelitian

Pengujian *Outer Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan Smart PLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan SoftwarePLS. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.



Gambar 1.
Outer Loading

Diketahui nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena sudah di atas nilai *loading factor* 0,50.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan dimaksudkan menguji bahwa suatu konstruk secara tepat hanya mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian *discriminant validity* yaitu metode akar AVE yang dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten. Jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel laten, mengindikasikan valid diskriminan. Hasil pengujian *Discriminant validity* menggunakan metode akar AVE secara lengkap disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Variabel	AVE	Akar AVE	Skor Korelasi Antar Variabel Laten		
			KK	KM	PS
KK	0.770	0.877		0.457	0.515
KM	0.710	0.843	0.457		0.502
PS	0.945	0.972	0.515	0.502	

Sumber: Data Olahan 2020

Terlihat pada keempat variable, nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, dengan demikian telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

Uji Reabilitas

Variabel dinyatakan reliabel secara konstruk jika nilai *composite reliability* di atas 0.7. Berikut disajikan hasil pengukuran reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.943
Knowledge Management	0.924
Pengembangan SDM	0.972

Sumber: Data Olahan 2020

Hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai *composite reliability* memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7 maka *composite reliability* terpenuhi sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

Pengujian Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan Smart PLS.

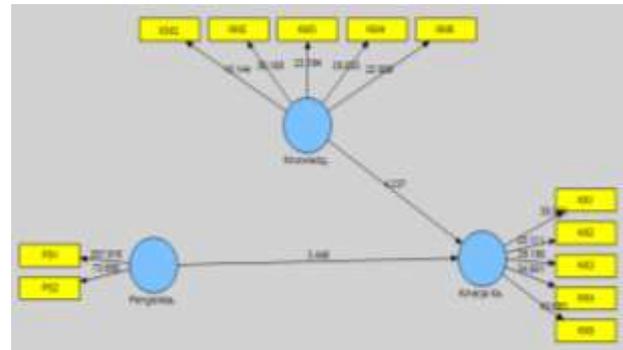
Tabel 3. R-square

	R-square
Kinerja Karyawan	0.317683
Knowledge Management	
Pengembangan SDM	

Sumber: Data Olahan (2020)

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian metode bootstrapping dengan metode pengujian dua hipotesis dua arah (*two tailed*) dengan level signifikansi 5% atau 0,05.



Gambar 2.
Analisis Struktural Hasil Bootstrap

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Ori. Samp.	Sam. Mean	Stand. Deviat.	Stand. Error	T Stat.	P-Val.
KM -> KK	0.266	0.278	0.063	0.063	4.237	0.000
P SDM -> KK	0.381	0.372	0.111	0.111	3.448	0.001

Sumber: Data Olahan (2020)

Hasil output Tabel 4 nilai koefisien sebesar 0.266 dan nilai T-statistik sebesar 4.237 dan *P-value* sebesar 0.000. Karena nilai T-statistik > 1.96. dan *P-value* < 0.05 maka hipotesis diterima, artinya semakin tinggi *Knowledge Management* akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai koefisien sebesar 0.381 dan nilai T-statistik sebesar 3.448 dan *P-value* sebesar 0.001.

Karena nilai T-statistik > 1.96 . dan P -value < 0.05 maka hipotesis diterima, artinya semakin tinggi Pengembangan SDM akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Panungkelan (2020) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hubungan antara *Knowledge Management* dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan. Menurut Costa (2009) dalam Didhl (2013) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar. Dengan ini *knowledge management* sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan pada Bank Mandiri KC Tahuna.

Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Mazidah (2018). Menurut (Hassn et al., 2006) Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi.

Simpulan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KC Tahuna. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Knowledge Management* dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan *Knowledge Management* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali tentang

pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan sering melaksanakan pelatihan (*hard skill* maupun *soft skill*) dan pengembangan karir sehingga karyawan mampu mengembangkan dan mengeksplor kemampuan pekerjaan yang mereka miliki.

Referensi

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Erlangga
- Bintoro, M. T. dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Falah, A. S. N. dan Prasetya, A. 2017. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis* 50 (4) 192-198.
- Kosasih, N. dan Sri Budiani. 2007. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 3 (2) 80-88.
- Mazidah, N. N. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UII
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 6 (001) pg 1-10
- Panungkalen, W.M. 2020. Pengaruh *Knowledge Management* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (01).
- Rahadi, D. R. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publising.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.

_____, W. 2015. The Impacts of Human Resource Development, Organization Commitment, and Compensation on Employee Performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. Vol 4(8). PP 24-30