

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Neng Sri Rahayu¹, Annisa Bela², Baidah Kamis³, Ilhan Albilal⁴

¹Universitas Muhammadiyah

²Universitas Nusa Putra

³Universitas Nusa Putra

⁴Universitas Nusa Putra

e-mail: nsrirahayu3008@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Knowledge, Skills, dan Attitudes Management, baik secara simultan maupun sebagian, terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Langsa Nusantara I. Penelitian berlangsung selama dua bulan dan dilaksanakan di PT. Perkebunan Langsa Nusantara I. 83 pekerja dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam survei. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan menggunakan metode kuantitatif yang memakai analisis regresi berganda sebagai alat analisis. Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan untuk analisis data. Persamaan regresi $Y = 1,042 + 0,132X_1 + 0,220X_2 + 0,391X_3$ ditemukan melalui analisis data. Selain itu, dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Knowledge Management berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan karena nilai t hitung sebesar $1,665 > t$ tabel $1,664$ dan nilai t sig. $0,041 < 0,05$. Sebaliknya, variabel keterampilan.

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan, Ilmu Manajemen.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka harus saling berinteraksi secara intrinsif. Interaksi tersebut dan disusun dari dalam sebuah struktur dimana dapat membantu didalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam perusahaan dapat mencapai prestasi, maka tidak hanya sekedar organisasi yang merupakan sekumpulan orang, tapi melainkan perlengkapan yang termasuk seperti mesin-mesin, atau metode kerja dan waktu, bahan baku ini umumnya disebut sebagai sumber modal. Yang harus di organisasi dalam perusahaan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan tersebut akan benar benar dapat digunakan.

PT. Perkebunan Langa Nusantara I tentu saja akan selalu membutuhkan prinsip-prinsip ilmu manajemen (dalam hal ini Manajemen Pengetahuan) untuk mendorong efektivitas kinerja organisasi serta kemajuan perusahaan. Manajemen pengetahuan membentuk sistem di perusahaan yang peraktiknya para pegawai harus belajar dari segi aspek internal maupun eksternal perusahaan.

Sikap kerja dan keterampilan setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan juga menjadi salah satu aset berharga bagi perusahaan. Sikap kerja karyawan mencerminkan kecenderungan merespon pekerjaan secara konsisten. Dalam kegiatan ini karyawan kecenderungan patuh secara konsisten terhadap aturan perusahaan dan bisa membawa diri untuk dapat menyelesaikan apa yang diperintahkan atau ditugaskan oleh kepala perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

2. Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan 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.

3. Keterampilan

keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan, mengubah ataupun membuat sesuatu yang baru menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai tersendiri dari pekerjaan tersebut.

4. Sikap Kerja

Kenneth (2011:129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

METODOLOGI

Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Apabila dilihat dari metode penemuan ilmu jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu dengan menggunakan berbagai hasil penelitian yang ada serta teori-teori yang mapan untuk membangun hipotesis sendiri yang kemudian dilakukan penelitian empiris guna menguji hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Langsa Nusantara I, dengan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan di semua bagian/divisi yang bekerja di PT. Perkebunan Langsa Nusantara I yang berjumlah 83 pegawai. Penarikan sampel pada penelitian ini merupakan bentuk sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi (Karyawan) digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis

Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program IBM SPSS versi 22. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_t$$

Keterangan:

b_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

β_3 = Koefisien regresi untuk X3

ϵ_t = Standar error

Y = Kinerja karyawan

X1 = Manajemen Pengetahuan

X2 = Keterampilan

X3 = Sikap Kerja

Pada hasil statistic yang digunakan dalam menguji hipotesis, terdapat beberapa indikator di bawah ini, yang menunjukkan apakah hipotesis yang telah dibuat bisa diterima atau tidak.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Hubungan	Hasil T-Hitung	Sig.	Keterangan
X1 Terhadap Y	1.731	0.089	Tidak Signifikan
X2 Terhadap Y	2.844	0.006	Signifikan
X3 Terhadap Y	10.345	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data, 2016

Tabel 1 mengindikasikan bahwa satu hubungan antar variabel tidak signifikan. Variabel Manajemen Pengetahuan (X1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). secara statistik hal ini ditunjukkan pada angka nilai signifikansi 0.089 yang lebih besar dari 0.05, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara X1 terhadap Y.

Selanjutnya, Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil observasi t-tabel yang menunjukkan nilai 1.672 nampak lebih kecil dari t-hitung dari SPSS yang hasilnya 2.844. Nilai signifikansi pada tabel juga menunjukkan nilai dibawah 0.05 ($0.006 < 0.05$). berdasarkan hasil statistic, disimpulkan bahwa variabel Keterampilan (X2) memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada kolom terakhir pada Tabel 1, Nampak bahwa variabel Sikap Kerja (X3) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didasari oleh hasil uji statistic, yakni nilai t-hitung (10.345) yang lebih besar dari t-tabel (1.672). Nilai signifikansi juga menunjukkan angka 0.000 yang berada dibawah 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan oleh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

Hubungan	Hasil F-Hitung	Sig.	Keterangan
Uji Simultan	34.903	0.000	Signifikan

(Sumber: Hasil olah data, 2016)

Hasil Uji F pada tabel 2 mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel bebas secara simultan (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain, Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja sebagai sebuah kesatuan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hasil statistik, yang dilihat dari hasil uji parsial mengindikasikan bahwa nilai sig variabel Manajemen Pengetahuan dibawah angka 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen pengetahuan tidak mempengaruhi Kinerja pegawai secara signifikan pada PT Perkebunan Langsa Nusantara I. Pada PT Perkebunan Langsa Nusantara I, yang merupakan pemain baru pada industri perbankan di Sulawesi Utara, yang nilai asset kelolaannya masih jauh dibawah bank-bank BUMN atau BUMD, memiliki kompleksitas yang masih lebih rendah. Dibandingkan Bank besar lain, struktur organisasi dari PT Bank National Nobu Area Manado tergolong ramping dan sedikit bagian-bagian yang memungkinkan benturan ide. Beberapa divisi pun seperti lending atau funding masih merangkap dengan bagian lain yang ada, sehingga tidak terdapat divisi-divisi kecil pada perusahaan yang bisa berimbas pada timpangnya pengetahuan, perbedaan ide serta penyebarluasan informasi akan pengembangan prosedur dan layanan. Jadi bisa disimpulkan bahwa eksistensi system Manajemen Pengetahuan belum terlalu berpengaruh pada Kinerja Karyawan akibat masih rendahnya kompleksitas pada struktur, antar bagian/divisi dan masih relatif sedikitnya product line yang ditawarkan oleh PT. Perkebunan Langsa Nusantara I.

Kinerja Pegawai pada industri perbankan sangat dipengaruhi oleh keterampilan. Sifat alamiah dari deskripsi kerja (Job Description) industri perbankan sangat bersifat administratif, analitis dan cakup. Sebagai contoh, pekerjaan dari divisi teller and customer service membutuhkan kecakapan berkomunikasi serta kecakapan administrasi sehingga pekerjaan para pegawai di bagian ini bisa berjalan lancar. Kinerja instansi perbankan sangat bergantung pada faktor-faktor diatas, yang bisa dicapai jika pegawainya memiliki keterampilan yang baik.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Langsa Nusantara I. Attitude (Sikap) adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. Hakim (2010) juga menjelaskan bahwa sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam industri pada umumnya, sikap kerja seperti kepatuhan dalam menjalankan prosedur yang ada, ketaatan pada peraturan perusahaan yang ditetapkan serta cara membawa diri sesuai norma yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan sangat penting keberadaannya dalam kesuksesan professional dan kehidupan pekerjaan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi, terlihat bahwa variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Langsa Nusantara I. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, serta Sikap Kerja dapat dijadikan model untuk memperdiksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di PT Perkebunan Langsa Nusantara I dimana pihak manajemen atau pimpinan di PT Perkebunan Langsa Nusantara I bisa meningkatkan kinerja kerja para pegawai di institusinya dengan meningkatkan yaitu Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, serta Sikap Kerja dari para pegawainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis yang telah dilakukak peneliti, maka hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut.

1. Manajemen Pengetahuan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Langsa Nusantara I.
2. Keterampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Langsa Nusantara I.
3. Sikap Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Langsa Nusantara I.
4. Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Langsa Nusantara I.

Saran

Pihak manajemen PT Perkebunan Langsa Nusantara I perlu memperhatikan hasil temuan dan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Seperti yang dihasilkan uji statistik, bahwa sebagian besar, sebanyak 62.90% kualitas Kinerja Karyawan yang ada di perusahaan ini ditentukan oleh tiga variabel bebas yang diteliti pada studi ini, yaitu Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja karyawan. Diharapkan manajemen dari PT Perkebunan Langsa Nusantara I menjadikan ini sebagai bahan evaluasi dan hasil penelitian ini bisa menjadi focus pengembangan kinerja karywannya.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- 1) Kandou Y. L. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Di Manado). Universitas Sam Ratulangi : Manado.
- 2) Kosasih dan Budiani, 2008. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza. Jurnal Manajemen Perhotelan, vol. 3. No 2. PP. 2-8.
- 3) Jafari, S. M, Suppiah, M, dan T. Ramalingan. 2014. The Effect of Knowledge Management Practices on Employees' Innovative Performance. The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT). Vol 8. No 1. PP 5-12.
- 4) Anatan, L dan Ellitan L, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern, Bandung: Alfabeta.
- 5) Anggapraja, T.I., (2016), Pengaruh Penerapan Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk, Jurnal EMBA, 02(01).
- 6) Arikunto, S., (2006), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- 7) Bangun, W., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- 8) Bobby dan Lotje, K., (2014), Knowledge Management Terhadap Kinerja Operasional Pada PT. BTN (PERSERO) Tbk. Cabang Manado, Jurnal Ekonomi, Vol.01 No.03.