MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA (UNIKOM) BANDUNG

KURNIASIH
Universitas Komputer Indonesia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Karyawan dapat di pengaruhi oleh Manajemen Pengetahuan dan Pengembangan Karir pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia. Data yang digunakan dapat diperoleh dari kuesioner yang di sebarkan kepada 58 responden. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan path Analysis. Hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen pengetahuan dan pengembangan karir berengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract: *The purpose of this study is to determine Employee Performance can be influenced by Knowledge Management and Career Development at Employees University Computer Indonesia. The data used can be obtained from the questionnaire distributed to 58 respondents. Then the data is analyzed using Analysis path. The results showed that knowledge management and career development have significant effect either partially or simultaneously. The most influential variable on employee performance is career development and the rest is influenced by other factors that are not in carefully*

Keywords *: Knowledge Management, Career Development, Employees Peformance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilai sendiri. Peranan SDM yang dimiliki oleh setiap individu harus dapat digunakan scara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Sri Widodo, 2015; 1)

Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. (Rivai,2005) dalam (Indra Taruna A, 2016:143). Prestasi kerja yang dihasilkan berupa kualitas kerja, kuantitas kerja yang dihasilkan berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja dan keandalan

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Ben-Ner dan Gui (2003:14) dalam (Indra Taruna A, 2016:143) kinerja sebagai kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang diperlukan.

Pengetahuan menjadi kunci untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Sehingga sangat penting bagi karyawan untuk mengorganisir pengetahuan. Pengetahuan dalam sebuah organisasi perlu dibagi karena pengetahuan dari masing-masing individu berbeda. Pentingnya karyawan mengorganisir pengetahuan, menjadikan karyawan harus memahami manajemen pengetahuan (Thoriq, 2016;148)

Karier adalah bagian penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanna dan kehidupan karyawan yang bekerja (Edy Sutrisno, 2009: 157). Menurut Rukky (2000) dalam (Edy Sutrisno, 2009:161) kemajuan karir seringkali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan seringkali lebih menjadi pikiran mereka dari pada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karier sebenarnya menjadi tanggung jawab keduabelah pihak. Mereka yang mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karir mharus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan kariernya.

Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung sebagaimana instansi lainnya sering mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja karyawan dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu peningktan kinerja yang meningkat dari karyawan yang menjadi sangat penting bagi peruahaan. Tanpa adanya Manajemen Pengetahuan yang baik dan Pengembangan karir dari Perusahaan maka pemanfaatan sumber daya manusia tidak akan berjalanoptimal dan kinerja karyawan bagi perusahaan tidak akan maksimal.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahuai :

1. Untuk Mengetahui Gambaran Manajemen Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Pada UNIKOM Bandung.
2. Untuk Mengetahui Gambaran Pengembangan Karir Karyawan yang ada pada UNIKOM Bandung.
3. Untuk Mengetahui Gambaran Kinerja karyawan yang ada pada UNIKOM Bandung.
4. Untuk Mengetahui apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Manajemen Pengetahuan pada UNIKOM Bandung.
5. Untuk Mengetahui apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Pengembangan karir karyawan pada UNIKOM Bandung.
6. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir Karyawan Manajemen Pengetahuan pada UNIKOM Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA
Manajemen Pengetahuan

Menurut Lumbantobing (2011:10) manajemen pengetahuan adalah serangkaian kegiatan mengorganisir sumber daya pengetahuan dari masing-

masing individu yang ada di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adapun menurut Davidson dan Voss (2002) manajemen pengetahuan merupakan sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreatifitas dalam para stafnya untuk perbikan kinerja perusahaan.

Pengembangan Karir

Edy Sutrisno (2009;165) mengeukakan pengembangan karir adalah peningkatan-peningatan pribadiyang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Veithzal Rivai (2014:212) mengemukakan pengembagan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.

Kinerja Karyawan

Selanjutnya Veithzal Rivai (2014:406) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan". Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keterkaitan antar Variabel

Manajemen Pengetahuan Terhadap Pengembangan Karir

Menurut Shani & Divyaapriya (2013:21) menyatakan bahwa Organsasi dan karyawan menjadi lebih mudah menyesesuaikan dengan memerbaiki metode kerjakaryawan, karir juga berubah. Metode kerja meningktat pada jenjang karir telah berlalu, karenapekerjaan akan direncanakan ulang untuk menyesuaikan dengan relitas yang baru. Manajer membutuhkan banyak waktu untuk melakukan perpindahan secara horizontal, tidak ada lagi jalur karir tungal, tetapi ada kerja kontrak dan berbagai kesempatan untuk memiih organisasi secara bebas. Dibawah pengaruh Manajemen penetahuan, cara kerja yang baru adalah mobilitas, yang mana membuat karyawan memilih pekerjaan dan karir memegang bagian yang peting.

Manjemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Honeycutt (2002) dalam (Natalie Kosasih, 2008: 3) "Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak - pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah manajemen pengetahuan."

Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Menurut Regina G (2013;907) "pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana Pengembangan karir meruakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi memunyai kuaifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahan perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baiksupaya produktivtas karyawan tettap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang baik dan menghindari

frustasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan**.**

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati et all (2010:29) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas" Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui manajemen pengetahuan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati et all (2010:29) : "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Metode Verifikatif dalam penulisan penelitian ini digunakan untuk menguji manajemen pengetahaum dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawa dan manajemen pengetahuan terhadap pengembangan karir serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Sampel yang digunakan padapeneitian ini mengunakan *Random Sampling*, dengan jumlah sampel yang di teliti sebanyak 58 responden. Metode analisis menggunakan Analisis Jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dan endogen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kinerja karyawab dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan dan Pengemabangan karir. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0.419X_1 + 0.509X_2 + 0.182e^1}$$

PYX1 : Artinya besarnya pengaruh variabel Manajemen Pengetahuan terhada kinerja karyawan adalah sebesar 0.419 atau 41.9%

PYX2 : Atinya besarnya pengaruh variabel pengembangan karirterhadap kinerjakaryawan adalah sebesar 0.509 atau 50.9%.

e^1 : Artinya besarnnya pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.182 atau 18.2%.

UJI ASUMSIKLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0*, diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.521, dikarenakan unstandardized residual memiliki nilai sig. = 0.521 >0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

model regresi tersebut berdistribusi normal. sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Manajemen pengetahuan dengan Pengembangan karir, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagiai berikut :

1. Hubungan Manjemen pengetahuan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.876 atau sama dengan 87.6% termasuk kedalam kategori koelasi yang sangat kuat, artinya manajemen pengetahuan berengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan Pengembangan karir tehadap kinerja karyawan sebesar 0,885 atau sama dengan 88,5% termasuk kedalam kategori kkoreasi yang sangat kuart, artinya variabel pengambangan karir dalam suatu perusahaan dapat berpengaruh sangat kuat tehadap kinerja karyawan.
3. Hubungan Manajemen pengetahuan terhadap pengembangan karirsebesar 0.897 atau sama dengan 89.7% termasuk dalam kategori yang sangat kuat, artinya manajemen pengetahuan dapat berpengaruh terrhadap pengembangan karir karyawan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis secara parsial

– Manajemen Pengetahuan Terhadap Pengembangan karir

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap pengembanga Karir diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) sebesar 15.161, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ;58 – 2 – 1 = (0,025 ; 55) yaitu 2.004, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (15.161> 2,004) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Pengembangan Karir di Universitas Komputer Indonesia.

– Manajemen Pengetahuan terhadap pengembangan karir

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) sebesar 3.230, menggunakan taraf signifikan

sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 58 – 2 – 1 = (0,025 ; 55) yaitu 2.004, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.230> 2.004) dan sig (0.002 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

– Pengembanan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 3.923, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 58 – 2 – 1 = (0,025 ; 55) yaitu 2.004, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.923> 2.004) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Manajemen Pengetahuan yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu manusia, *leadership, technology*, organisasi, dan *learning*. Indikator manusia dan *learning* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan *leadership* memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Oleh karena itu Manajemen Pengetahuan karyawan di Universitas Komputer Indonesia harus diperluas agar karyawan bisa mengikuti zaman..
2. Pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 6 indikator yaitu penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, pelatihan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kesetiaan pada perusahaan. Indikator latar belakang pendidikan yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator pelatihan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik, namun pengembangan karir ini harus dapat ditingkatkan oleh pihak instansi agar sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
3. Dari 3 indikator Kinerja karyawan, yaitu kemampuan kuantitas, kemampuan konseptual dan hubungan interpersonal. Indikator kemampuan kuantitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator kemampuan konseptual memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk Kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik agar karyawan bisa bekerja lebih baik dari sebelumnya.
4. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari

Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

5. Hubungan antara pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
6. Hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap pengembangan karir memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Manajemen Pengetahuan terhadap pengembangan karir di Universitas Komputer Indonesia.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak Universitas Komputer Indonesia mengenai Model Kinerja Karyawan melalui Manajemen Pegetahuandan pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. UNIKOM sebaiknya mendorong karyawan untuk membagikan pengetahuannya dengan mengikuti seminar-seminar yang dilakukan dalam atau diluar unikom, ataupun unikom menyediakan program untuk menyekolahkan kembali, agar karyawan dapat meningkatkan penetahuannya.
2. UNIKOM selalu memberikan pengembangan karir yang jelas baik itu mengenai status atau jabatan terhadap karyawannya, dengan melakukan pelatihan-pelatihan bagi kayawan baik yang di laksanakan di UNIKOM maupun yang dilaksanakan oleh pihal external dan UNIKOM sebaiknya memberikan apresiasi kepada karyawan berupa Prestasi Kerja apabila karyawan memiliki kinerja yang baik dan prestasi kerja dapat menjadi suatu nilai dalam mengembangkankarir karyawa agar karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi untuk mencapai karir yang di inginkan.
3. UNIKOM harus menuntut karyawan untuk bisa selalu bekerja di dalam tim agar pekerjaan yang ada bisa cepat terselesaikan. Selain itu UNIKOM harus memiliki statandar peniaian kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh UNIKOM

DAFTARUSTAKA

Bamabang Wahyudi.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung* : Sulita.

Bett Chepkosgey Charity. (2015). *Effect Of Training And Career Development On Employee*

Performance: A Case Of KCB Branches In The North Rift Region, Kenya

Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana.

Eka. A.N., et all. (2015).*Determinant of career development trough intervening of performance and promoting on emplooyees: Evidence from Indonesia*.

Ghozali Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang:UNDIP.

Indra Taruna. A. (2016). *Pengaruh Penerapan Knowledge Management Dan Pegaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Telkom Tbk.

Iyan Andriana, (2009). SPSS *Statistical Product Service Slutions*. Bandung

Miftahol Arifin. (2016). *Pengaruh knowledge management,*

Paul L. Tobing. (2007). *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Regina Gledy. K. (2013). *Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square*.

Sri Widodo. S. (2015*). Manajeen Sumber Daya Manusia Teori,Isu-isu Utama dan Globalisasi.* Bandung : Manggu Media

Sugiyono. (2013). *Metode Peneitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Sugiyono. (2014). *Metode Peneitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Thoriq Tri. P. (2016). *Implementasi Manajemen Pengetahuan di Perustakaan UIN Sunan Kalijaga* Yogyakarta.

Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, Aplikasi dan contoh kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan*.

N. Shani & P. Divyapriya. (2013). *A Study On Impact Of Knowledge Management For Career Development Among IT Pofessionals*.

Nasir, M. (2014). *Metote Penelitian.* Bogor : Ghalia Indonesia.

Natalia. K & Sri. B. K (2008). *Pengaruh Knowledge Management Terhada Kinerja Kayawan: Study Kasus Deartement Front Office Surabaya Plaza Hotel*.

Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen pengetahua*. Bogor : Ghalia Inonesia.

Ni Luh Putu Ariest Angga D & I Wayan Mudiartha Utama. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Galery*.

perhitungannya. Jakarta : Agung Media

Umi Narimawati. (2008). *Teknik-teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi.* Yogyakarta : Graha Ilmu

Umi Narimawati. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teor dan Aplikasi*. Bandung:Agung Media.

Umi Narimawati., Sri Dewi Anggaddini & Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah, Panduan Awa Menyususun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi ada Fakultas Ekonomi UNIKOM.* Bekasi : Genesis

Viethzal Rivai., et al. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Prtaktik (Edisi ke-3).* Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Viethzal Rivai., et al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Prtaktik (Edisi ke-3).* Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.