PENGARUHNYA MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA DIVISI SDM PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT)

The Effect Of Knowledge Management And Work Motivation On Employee Performance (Study On Human Resources Of Pt Pln (Persero) Distribution Of West Java)

Oleh :

Windia Vinirida[1] Rizki Zulfikar[2]

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur No. 112-116

Email: windiavinirida@rocketmail.com

Abstact – *The quality and quantity of the company is determined by employees in the company, where employees not only have to do the work in accordance with the demands of the task, but employees are advised to have accomplishments in carrying out their duties by increasing success in completing tasks in order to achieve the work targets determined by the company. Efforts made to improve employee performance are knowledge management and motivation work perceived by employees, which will ultimately affect employee performance in working in the company. This study has the effect of knowledge management and work motivation on employee studies in the HR division of PT PLN (Persero) Distribution of West Java.*

The methods used are descriptive and verification. Sample taken by using saturated samples (census samples) where the entire population is sampled as many as 32 employees in the HR division of PT PLN (Persero) Distribution of West Java. Data collection is done through observation, interviews and questionnaires. The classical assumption test, correlation analysis, determination coefficient and hypothesis testing which is calculated using the SPSS 21.0 for Windows application. The results of the study: (1) Knowledge Management has a significant effect on Employee Performance (2) Work Motivation has a significant effect on Employee Performance (3) Knowledge Management and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance.

Keyword*: Knowledge Management, Work Motivation and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

"Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan salah satu wujud nyata Pasal 33 UUD 1945 memiliki posisi strategis bagi peningkatan kesejahteraan rakyat. Namun demikian, seberapa jauh BUMN mampu menjadi alat negara untuk meningkatkan kesejahteraan raktyat dan bangsa ini tergantung pada tingkat efisiensi dan kinerja dari BUMN itu sendiri. Apabila BUMN tidak mampu beroperasi dengan tingkat efisiensi yang baik, pada akhirnya akan menimbulkan beban bagi keuangan negara dan masyarakat akan menerima pelayanan yang tidak memadai dan harus menanggung biaya yang lebih tinggi".

"Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diatur di dalam UU No. 19 Tahun 2003 tentang BUMN. BUMN adalah perusahaan milik negara. Dapat diketahui bahwa BUMN termasuk perusahaan karena yang disebut badan usaha itu yang dimaksudkan adalah perusahaan.Sebagai perusahaan BUMN juga bertujuan untuk mendapatkan keuntungan seperti yang ada pada perusahaan pada umumnya".

Rivai (2015:12) "memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan membuat perusahaan mengalami dampak yang positif".

"Kinerja menjadi suatu hal yang sangat menentukan kelanjutan hidup organisasi di era globalisasi ini. Oleh karena itu, untuk meningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, antara lain melalui pemberian knowledge management, pemberian motivasi, dan kompetensi SDM" Kosasih,(2007) Rivai dan Pramusinta,(2005).

"Karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan *knowledge management* yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan". Rezsa,(2008) dalam Pradnyana dan Kase, (2014).

"Kebutuhan motivasi juga tidak kalah pentingnya untuk suatu karyawan di dalam perusahaan dimana dengan meningkatnya motivasi maka akan mendorong karyawan agar bisa mencapai tujuan dengan semaksimal mungkin", Seperti yang dikatakan oleh (Robbins, 2001:198).

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Pengetahuan

"Manajemen Pengetahuan adalah sebuah koordinasi sitematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi". Hal tersebut dikatakan oleh Dalkir (2011:4)

Alvin Soleh (2011:30) pengertian manajemen pengetahuan adalah sebagai berikut: "Pengelolaan pengetahuan melalui pemanfaatan teknologi informasi dengan fokus utama menyimpan dan menyebarluaskan pengetahuan tertulis (explicit) ke seluruh sendi-sendi organisasi".

Motivasi Kerja

"Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya". (Anoraga, 2009).

Pengertian tentang motivasi kerja yang dikutip oleh wibowo (2011:378) yaitu: "Motivasi kerja merupakan proses psikologi yang membangkit-kan dan mengarahkan peilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*".

Kinerja Karyawan

"Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama", penjelasan tersebut dikatakan oleh Rivai (2015:12)

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis didalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sugiyono (2014:147) "Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara men-deskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi", Sedangkan metode verifikatif Sugiyono (2014:154) 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 yang dipakai oleh penulis didalam penelitian yaitu metode survey yang artinya penelitian ini mengambil sampel dari banyaknya populasi yang ada dan menggunakan kuesioner untuk alat pengumpulan data, dengan jumlah responden sebanyak 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda
A. Analisis korelasi

Besarnya korelasi antara variabel Manajemen Pengetahuan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

B. Koefisien Determinasi

Diperoleh informasi yaitu sebesar 0,728 nilai koefisian korelasi (R). Dengan begitu koefisien determinasi bisa di hitung sebagai berikut:

Kd = $(0{,}728)^2$ x 100 % = 53%

Berdasarkan perhitungan didapatkan hasil, dapat dilihat perolehan nilai sebesar 0,530 atau 53% nilai koefisien determinasi. Hal tersebut menunjukan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari manajemen pengetahuan dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan 53%, sedangkan sisanya yaitu kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis sebesar 47%.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Diketahui sebesar 3,781 perolehan nilai t-hitung oleh variabel manajemen pengetahuan (X_1). Perolehan nilai tersebut akan diadakan perbandingan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Yaitu α=0,05, df=n-k-1=32-2-1= 29, untuk pengujian dua pihak perolehan nilai t-tabel sebesar ±2,045. Dari perolehan nilai di atas dapat dilihat sebesar 3.781 perolehan nilai t-hitung, dan bila dilihat berada diluar perolejan nilai t-tabel yaitu (-2,045 dan 2,045). Bersamaan kriteria pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial manajemen pengetahuan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Diketahui sebesar 3,075 perolehan nilai t-hitung oleh variabel motivasi kerja (X_2). Perolehan nilai tersebut akan diadakan perbandingan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Yaitu α=0,05, df=n-k-1=32-2-1= 29, untuk pengujian dua pihak perolehan nilai t-tabel sebesar ±2,045. Dari perolehan nilai di atas dapat dilihat sebesar 3,075 perolehan nilai t-hitung, dan bila dilihat berada diluar perolejan nilai t-tabel yaitu (-2,045 dan 2,045). Bersamaan kriteria pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Diketahui sebesar 16,328 perolehan nilai F-hitung. Perolehan nilai tersebut akan diadakan perbandingan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Yaitu α=0,05, db_1=2 dan db_2=29, perolehan nilai F-tabel sebesar 3,328. Dari perolehan nilai di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (16,328) > F_{tabel} (3,328), Bersamaan kriteria pengujian hipotesis yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari manajemen pengetahuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari perolehan hasil analisis data dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya tentang manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada divisi SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat maka diambil beberapa kesimpulan oleh penulis yaitu:

1. Manajemen pengetahuan yang diukur dari empat indikator dinilai cukup baik, indikator tertinggi dari jawaban responden adalah penggunaan pengetahuan dimana karyawan dapat menggunakan pengetahuan dengan baik, namun terdapat indikator terendah yaitu berbagi pengetahuan, Motivasi kerja yang diukur dari sembilan indikator dinilai cukup tinggi, indikator tertinggi dari jawaban responden adalah keteladanan dimana karyawan dinilai memiliki keteladanan yang baik, namun terdapat indikator terendah yaitu target kerja, Kinerja karyawan yang diukur dari empat indikator dinilai cukup baik, indikator tertinggi dari jawaban responden adalah pelaksanaan tugas dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik pada divisi SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat namun terdapat indikator terendah yaitu kuantitas.
2. Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pada divisi SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pada divisi SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Manajemen pengetahuan dan motivasi kerja saling memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan pada divisi SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

Saran

Dari perolehan hasil analisis data dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya tentang manajemen pengetahuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada divisi SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat maka diambil beberapa saran oleh penulis yaitu:

1. Pada indikator berbagi pengetahuan yang memiliki skor terendah masih harus diperhatikan oleh pimpinan karena kurangnya berbagi pengetahuan menyebabkan banyak karyawan yang merasa kesulitan seharusnya berbagi pengetahuan dilakukan oleh atasan juga kepada karyawan karena pengetahuan berperan sangat penting agar bisa memajukan dan mecapai target kerja perusahaan dengan cara diadakan meeting secara formal maupun informal dalam rangka berbagi manajemen pengetahuan antara karyawan dengan yang lainnya.
2. Pada indikator target kerja masih harus diperhatikan oleh pimpinan karena kurang memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi padahal potensi sangat penting bagi perusahaan apabila karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki maka pencapaian target kerja perusahaan dengan cara pimpinan memberikan lebih banyak reward kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan memberikan dorongan agar karyawan terpacu untuk bekerja lebih baik.
3. Pada indikator kuantitas masih harus diperhatikan oleh pimpinan karena terlalu banyaknya tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam waktu yang tidak tentu dalam menyelesaikan tugas maka sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan karyawan pada saat bekerja dengan cara memberikan tugas sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan agar terhindar dari kesalahan

karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Penelitian soal fenomena kinerja karyawan di indonesia selanjutnya disarankan menggunakan juga variabel kepuasan kerja karena untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kepuasan karyawan dalam hal gaji, bonus, dan tunjangan agar kinerja karyawan tidak menurun dan variabel pelatihan karena pelatihan sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan mengadakan pelatihan untuk dapat melatih karyawan agar sesuai dengan prosedur perusahaan

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Abdulkadir Muhammad. (2002), *Hukum Perusahaan Indonesia.* Citra Aditya Bakti. Bandung.

Alam, S. S., Abdullah, Z., & Zain, Z. M. (2009). *Asseing knowledge sharigbehavior among employess in SMEs: an Empirical study. Internasionalbusiness research, 2.*

Alhusin, Syahri. (2003). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.

Arifin, M. (2016). *Pengaruh knowledge management, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal *Perforance* Bisnis &Akuntansi, VI No.1.

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dalkir, Kimiz. (2011). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier Butterworth Heinemann USA. Burlington, United State of America.

Darpujiyanto. (2011). *Motivasi Mahasiswa Untuk Berkarir Sebagai Wirausaha*.Tidak terbit

Dian Wijayanto, (2012). *Pengantar Manajemen*, PT.Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.

Enny, M. (2015). *Effect of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PtMount Dreams Indonesia in Gresik. The International Journal Of Business& Management, Vol 3 Issue 4*

Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS*). Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hanafi, Mamduh. (2006). *Manajemen Resiko. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajamen YKPN*. Yogyakarta.

Hasibuan, Malaya S.P., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2.Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.

Johnson, B. & Christensen, L. (2012) *Educational Research 4th Ed: Quantitative qualitative and mix-methods approaches. California : SAGE Publication.*

Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). *Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Departemen ftont office Surabaya plaza hotel.* Jurnal Manajemen Perhotelan, 3 No.2.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Narimawati, Umi. (2010). *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian. Ekonomi*. Jakarta : Genesis.

Qwaider, W, Q. (2011). *Integrated of Knowledge Management and E- Learning System. International Journal of Hybrid Information Technology, Vol. 4 No. 4* .

Rizaldi, Arjuna. (2017). *Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan*.

Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 11 No.2.

Smith, G, S., & Lumba, P, M. (2008). *Knowledge Management Practices and Challenges in International Networked NGOs: The Case of One World International. Electronic Journal of Knowledge Management Volume 6 Issue.*

Soleh, Alvin. (2011). *Kiat Menjadi Knowledge Worker Yang Smart*. Jakarta : PT.Elex Media Komputindo.

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi. Bandung* : CV Alfabeta.

Sugiyono, (2009), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta

Susanti E. (2008). *Beberapa Faktor yang Berhubungan Dengan Kebiasaan Konsumsi Makanan Cepat Saji Siswa SMAN 2 Jember*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Jember.

Sutrischastini & Riyanto, A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis, 23 No.2.

Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Theodora, O. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera motor gemilang*. Jurnal Angora, 3 No.2.

Ulber, Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Uma Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Umi Narimawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Penerbit Genesis.

Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, D. P., & Sudiman, D. (2017). *Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PT SMS Kabupaten Kotawaringin Timur*. DeReMa Jurnal Manajemen, 12 No.1.

Winardi. (2010), *Motivasi, Permotivasian, dan Manajemen*, Edisi Kesatu, Cetakan Kesatu, PT. Raja.Grafinso Persada, Jakarta

Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

Wungu & Brotoharjo, (2003), *Tingkatan kinerja perusahaan anda dengan merit sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Zainal, Nining Haslinda. (2008). *Analisis Kesesuaian Tugas Pokok dan Fungsi dengan Kompetensi Pegawai Pada Sekertariat Pemerintah Kota Makasar*. Makasar : FISIPOL.