

## ANALISIS PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Dicky Aditya Pratama<sup>1</sup>, A.Zuliansyah<sup>2</sup>, Deki Fermansyah<sup>3</sup>  
Correspondence address: [Dickyadityapratama@gmail.com](mailto:Dickyadityapratama@gmail.com)  
Universitas Islam Negeri Raden Intan<sup>1,2,3</sup>

### ABSTRAK

*Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, tuntutan era globalisasi dan era persaingan bebas saat ini diharapkan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatif. Karena organisasi merupakan jaringan dan keputusan para penerus kebijakan dan pengambilan keputusan. Knowledge management dapat memberikan kontribusi yang baik bagi sumber daya manusia, terutama pada dunia pemerintahan. Dengan knowledge mangement suatu organisasi dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang pegawai di BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribawono. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Berdasarkan hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan hasil uji F. Bahwa variabel independen Personal Knowledge (X1), Job Procedure (X2) dan Technology (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). secara persial dari Personal Knowledge tidak berpengaruh karena ( $0,422 < 2,201$ ), Job Procedure tidak berpengaruh karena ( $-0,626 < 2,201$ ) dan Technology berpengaruh karena ( $4,296 > 2,201$ ). Islam mengajarkan kita untuk selalu terus mencari pengetahuan dari buaian sampai keliang lahat.*

**Kata kunci:** *Knowledge management, Kinerja, Ekonomi Islam.*

## PENDAHULUAN

*Knowledge management* merupakan bagian dari aspek terpenting dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan stabil. Di era modern ini umat manusia hidup dalam dunia knowledge dan informasi yang menjadi kekayaan korporasi bahkan kekayaan negara-bangsa yang paling berharga. Kita dapat melihat badan usaha atau organisasi yang memberikan perhatian utama pada pengembangan ilmu dan bakat, senantiasa dapat membangun daya saing atau keunggulan sebagai prasyarat untuk tumbuh secara bersinambungan.

Selain itu sebagai basis dari penciptaan *intellectual capital* haruslah dibangun melalui pendekatan management yang fokus kepada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pertumbuhan organisasi. Sayangnya, paradigma para pemimpin korporasi. Bahkan birokrasi pemerintah kita masih memandang kekayaan berupa gedung mewah, mobil mewah bahkan peralatan canggih sebagai capital yang lebih penting dari pada human capital yang dapat menciptakan nilai tambah bagi pertumbuhan organisasi atau lembaga. Lebih jauh karena konsep *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan saling berkaitan dan biasa terjadi dalam lingkungan sekitar.

Penilaian kinerja pada lembaga keuangan khususnya pada BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang Srihawono sangat diperlukan untuk diteliti, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan lembaga keuangan. Penilaian kinerja ini digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah lembaga keuangan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Karena pada dasarnya lembaga keuangan bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu kinerja pada lembaga keuangan digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kinerja pada periode.

## TEORI DAN HIPOTESIS

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Tanandy (2017:29) adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pemimpin. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah kewajiban peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia ini harus di pertahankan,

dijaga dan dikembangkan. Dalam merekrut sumber daya manusia, sebuah organisasi hendaklah memilih sumber daya manusia yang berkualitas yaitu yang mampu memperlihatkan etos kerja yang baik atau mempunyai kinerja yang baik.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal.

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Banyak pendapat tentang pengertian sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

Menurut William B. Werther dan Kelth Davis, sumber daya manusia adalah : *“pegawai yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Ndraha, 2002).*

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

Memberi pertimbangan manajer dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.

Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## *Knowledge Management*

*Knowledge* adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari , tindakan sebelumnya (Tobing) Sedangkan *knowledge management (KM)* adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* adalah proses eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan antar manusia dalam menggunakan teknologi dan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing serta untuk meningkatkan intelektual sehingga dapat terciptanya hasil kinerja yang baik untuk instansi pemerintahan, perusahaan dan organisasi.

Davidson dan Voss mengatakan bahwa sebenarnya mengelola *knowledge* merupakan cara organisasi mengelola karyawan mereka dan beberapa lama mereka menghabiskan waktu untuk menggukon teknologi informasi. Sebenarnya menurut mereka, "*knowledge management*" adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara. Oleh karena itu, sekarang populer untuk digunakan adalah label informasi ekonomi seperti: *e-commerce*, *learning organization*, dan sebagainya.

Menurut Frappaolo dan Toms (2000:17) fungsi *knowledge management* (manajemen pengetahuan) dalam suatu organisasi ada lima, yaitu sebagai berikut : *Intermediation* yaitu peran perantara transfer pengetahuan antara penyedia dan pencari pengetahuan. Peran tersebut untuk mencocokkan (*to match*) kebutuhan pencari pengetahuan dengan sumber pengetahuan secara optimal. Dengan demikian, *intermediation* menjamin transfer pengetahuan berjalan lebih efisien.

*Externalization* yaitu transfer pengetahuan dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan (*repository*) eksternal, dengan cara seefisien mungkin. *Externalization* dengan demikian adalah menyediakan sharing pengetahuan.

*Internalization* adalah pengambilan (*extraction*) pengetahuan dari tempat penyimpanan eksternal, dan menyaring pengetahuan tersebut untuk disediakan bagi pencari yang relevan. Pengetahuan harus disajikan bagi pengguna dalam bentuk yang lebih cocok dengan pemahamannya. Maka, fungsi ini mencakup interpretasi dan/atau format ulang penyajian pengetahuan.

*Cognition* adalah fungsi suatu sistem untuk membuat keputusan yang didasarkan atas ketersediaan pengetahuan. *Cognition* merupakan penerapan pengetahuan yang telah berubah melalui tiga fungsi terdahulu.

*Measurement* yaitu kegiatan manajemen pengetahuan untuk mengukur, memetakan dan mengkuantifikasi pengetahuan korporat dan kinerja dari solusi manajemen pengetahuan.

### **Kinerja**

Kinerja menurut Sugiyono (2000) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Wibowo menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Wirawan, kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Amstrong dan Baron menilai kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Jadi bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Bernadin & Russell (1998 : 239) memberikan batasan mengenai *performance* sebagai “*the record of outcomer prodiced on a specified job function or activity during, a spscified time periode*”(catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian *performance* adalah “*a way of measuring the contributions of individuals to their organization* (suatu cara mengukur kontribusi -kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya). Menurut Bernadin & Russell (1998 : 243) enam kriteria mengukur kineja karyawan, yaitu:

*Quality: the degree to which the process or result of carrying out activity approaches, in term of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity’s intended purpose.*

*Quantity: the amount produces, expressed in such terms as dollar value, number of unit, or number of completed activity cycles.*

*Timeliness: the degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.*

*Cost-Effectiveness: the degree to which the use of the organization's resources (e.g., human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of a resource.*

*Need for Supervision: the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*

*Interpersonal Impact: the degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill, and cooperativeness among coworkers and subordinates.*

### **Faktor Penting Dalam Penilaian Kinerja Karyawan**

**Kuantitas Kerja:** kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktivitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

**Kualitas Kerja:** proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

**Pengetahuan Tentang Pekerjaan:** pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, di mana pimpinan memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

**Perencanaan Kegiatan:** hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan. Untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan, perencanaan juga dapat dipakai sebagai standar pengukuran, mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia. Analisis dan sistem yang baik sangat dibutuhkan dalam mengontrol kinerja karyawan dalam perusahaan.

**Otoritas "Wewenang":** Prawirosentono (1999:27) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal

adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas. Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

Disiplin: taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut Prawirosentono (1999:27). Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

Inisiatif: perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas

### **Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2002:68) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

Mempunyai komitmen yang tinggi.

Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.

Tujuan yang realistis dimiliki.

Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.

Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.

Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

Kualitas Kerja: kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

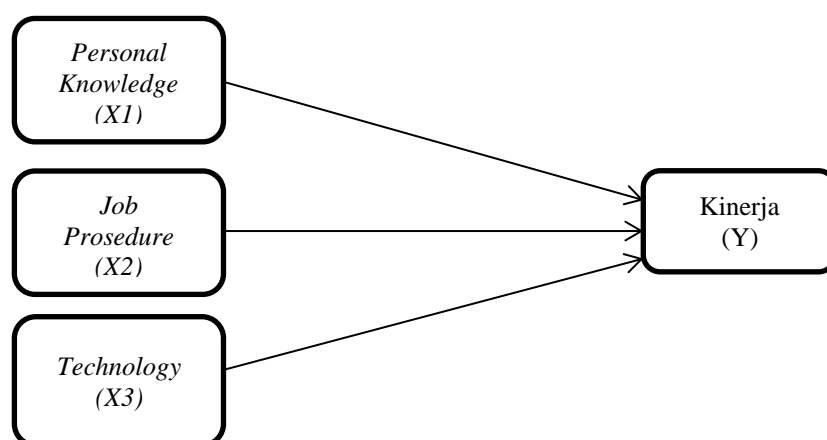
Kuantitas Kerja: jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

Ketepatan Waktu: menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

Efektifitas: menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

Komitmen: tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

## Kerangka Pikir Penelitian



Peneliti akan menjabarkan penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis yang diajukan, menurut (Iskandar dan Subekan. 2018) *personal knowledge* tidak terbukti secara signifikan memengaruhi *performance* (kinerja pegawai), *job procedure* terbukti secara signifikan memengaruhi *performance* (kinerja pegawai), dan *technology* terbukti secara signifikan memengaruhi *performance* (kinerja pegawai).

Secara parsial hanya variabel *job procedure* dan teknologi informasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan secara simultan *personal knowledge*, *job procedure* dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu (Tanjung, Makmur. 2019).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara pengaruh *Personal Knowledge*, *Technology Literacy* dan *Job Procedure* terhadap kinerja karyawan secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (Bachri, Wahyudi. 2019). Pengujian hipotesis regresi menunjukkan pengaruh positif atau signifikan antara *personal knowledge*, *job procedure*, *technology literacy* terhadap kinerja karyawan dimana  $t$  hitung dari tiap variabel bebas lebih kecil dari  $t$  tabel, atau hipotesis penelitian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (Anggraini dan Rahmah. 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positifisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana pengisian kuesioner dikukan secara *self administered questionnaire* yaitu responden



diminta menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat peneliti Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner (Neuman, 2003). Data primer adalah data mengenai pendapat responden tentang indikator dari variabel yang akan diteliti.

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Ini adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Biasanya sikap dalam skala likert diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral sampai ke yang paling positif dalam bentuk sbb: sangat tidak setuju, tidak setuju, tidak tahu (netral), setuju, dan sangat setuju.

Teknik sampel yang digunakan ini adalah *purposive sampling* yaitu penelitian sekelompok subjek yang didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut-paut secara erat dengan ciri-ciri populasi yang diketahui sebelumnya. Adapun sampel yang menjadi narasumber penelitian ini adalah 15 karyawan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini pengujian reabilitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* pada program SPSS. Untuk pengujian ini peneliti juga akan menggunakan batasan nilai sebesar 0,70. Jika nilai pada hasil reabilitas kurang dari 0,70 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menurut Sugiyono (2016:126) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut valid, valid artinya ketepatan dan kecermatan mengukur atau alat ukur tersebut tepat untuk mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total.

Dalam penentuan valid atau tidaknya item digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana jumlah sampel ( $n$ ) = 15. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah.

Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (*Personal Knowledge*)

| Item Pernyataan | R hitung | R <i>table</i> | Kesimpulan |
|-----------------|----------|----------------|------------|
| Item 1          | 0.849    | 0.514          | Valid      |
| Item 2          | 0.849    | 0.514          | Valid      |
| Item 3          | 0.750    | 0.514          | Valid      |
| Item 4          | 0.591    | 0.514          | Valid      |
| Item 5          | 0.664    | 0.514          | Valid      |

Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (*Job Prosedure*)

| Item Pernyataan | R hitung | R <i>table</i> | Kesimpulan |
|-----------------|----------|----------------|------------|
| Item 1          | 0.823    | 0.514          | Valid      |
| Item 2          | 0.808    | 0.514          | Valid      |
| Item 3          | 0.823    | 0.514          | Valid      |
| Item 4          | 0.600    | 0.514          | Valid      |
| Item 5          | 0.634    | 0.514          | Valid      |

Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (*Technology*)

| Item Pernyataan | r hitung | r <i>table</i> | Kesimpulan |
|-----------------|----------|----------------|------------|
| Item 1          | 0.752    | 0.514          | Valid      |
| Item 2          | 0.811    | 0.514          | Valid      |
| Item 3          | 0.829    | 0.514          | Valid      |
| Item 4          | 0.548    | 0.514          | Valid      |
| Item 5          | 0.868    | 0.514          | Valid      |

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

| Item Pernyataan | r hitung | r table | Kesimpulan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Item 1          | 0.882    | 0.514   | Valid      |
| Item 2          | 0.845    | 0.514   | Valid      |
| Item 3          | 0.759    | 0.514   | Valid      |
| Item 4          | 0.810    | 0.514   | Valid      |
| Item 5          | 0.898    | 0.514   | Valid      |

Hasil Uji Reliabilitas *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, *Techbology* dalam kinerja karyawan

| Variabel (X1), (X2), (X3), (Y) | Cronbach's Alpha | N of Item |
|--------------------------------|------------------|-----------|
| <i>Personal Knowledge</i>      | 0.795            | 5         |
| <i>Job Procedure</i>           | 0.793            | 5         |
| <i>Technology</i>              | 0.821            | 5         |
| Kinerja Karyawan               | 0.895            | 5         |

Dalam variabel *personal knowledge* (X<sub>1</sub>) indikatornya adalah ide, *community* dan *network*, dan penyortiran kemampuan untuk memisahkan mana yang penting dan mana yang tidak penting. Dari hasil penelitian peneliti dalam *personal knowledge* (X<sub>1</sub>) jawaban responden yang paling dominan adalah sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.2 yaitu adanya pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan yaitu 80% atau 12 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya.

Dalam variabel *Job Procedure* (X<sub>2</sub>) indikatornya adalah ekspektasi, pelatihan, risiko, dan kedisiplinan. Dari hasil penelitian peneliti dalam *Job Procedure* (X<sub>2</sub>) jawaban responden yang paling dominan adalah setuju yang terdapat pada item P.1, P.3 dan P.4 yaitu adanya pemahaman karyawan atas semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar. unsur tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan yaitu 60% atau 9 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemahaman karyawan atas semua aturan yang

berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar.

Dalam variabel *technology* ( $X_3$ ) indikatornya adalah penggunaan internet. Dari hasil penelitian peneliti dalam *techology* ( $X_3$ ). Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.3 dan P.4 yaitu adanya peningkatan penggunaan *electronic-knowledge* dalam mengakses informasi dan dengan adanya teknologi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu 9 responden atau sebesar 60%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan” (Study Pada BMT Asyafi’iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan hasil uji F. Bahwa variabel independen *Personal Knowledge* ( $X_1$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). secara persial dari *Personal Knowledge* tidak berpengaruh karena ( $0,422 < 2,201$ ), *Job Procedure* tidak berpengaruh karena ( $-0,626 < 2,201$ ) dan *Technology* berpengaruh karena ( $4,296 > 2,201$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila *knowledge management* (*Personal Knowledge* ( $X_1$ ), *Job Procedure* ( $X_2$ ) dan *Technology* ( $X_3$ )) yang dimiliki oleh seseorang tersebut tinggi, maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.
2. Pandangan Ekonomi Islam melihat 3 variabel yang melibatkan karyawan BMT Assyafi’iyah KCP Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono dalam kinerja karyawan. Mereka belum sepenuhnya melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Islam. Akan tetapi sebagaian dari karyawan sudah menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan syariat Islam. Yang dimana Islam mengajarkan kita untuk selalu terus mencari pengetahuan dari buaian sampai keliang lahat. Pengetahuan yang berkelanjutan dapat membantu kita untuk melakukan pekerjaan yang baik sehingga

menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Selain itu sudah ada sebagian dari karyawan yang memiliki sifat amanah yang dimaksud disini adalah bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi tersebut secara teliti, diselesaikan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab atas semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan rekomendasi terhadap perusahaan agar senantiasa menjadi perhatian *knowledge management* yang dimiliki karyawan dalam bentuk *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology*. Hal tersebut terbukti mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, bersarkan hasil penelitian.

Saran bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar jumlah ukuran sampel dan menggunakan metode sampling yang berbeda, agar hasil lebih variatif. Penelitian selanjutnya juga dapat memasukkan variabel lain untuk melihat pengaruh *knowledge management* agar lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hasbi Dan Ahmad Ab, Pengaruh Knowledge Management Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Perhotelan Di Sulawesi Selatan, *Jurnal Kawistara*, Vol. 10 No. 2, 2020
- Ariska Aditty, Lidia Andini, Lailatus Sa'adah, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. 1, 2021
- Azwar Iskandar, Achmat Subekan, Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Publik, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, Vol. 9 No. 2, 2018
- Bambang Setiarso Dkk, Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012).
- Blandina Hendrawardani, Masngudi, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Perangkat Desa Terhadap Tingkat Pelayanan Publik Di Desa Bonjok Kidul, *Jurnal E-Bis*, Vol. 4 No. 2, 2020
- Bryan Geovanny, Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (Pdam) Kota Kediri), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, Vol. 8 No. 2, 2020
- Chaerul Bachri, Wahyudi, Pengaruh Personal Knowledge, Technology Literacy Dan Job Procedure Terhadap Kinerja Karyawan
- Endrokles .Y. Monsow, Roy F. Runtuwene, Wehelmina Rumawas, Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 001, 2018
- Fauzan Adzima, Herman Sjahrudin, Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Vol- No.I, 2019
- Ilham Nopianto, Islamuddin, Meilaty Fintariasari, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Bengkulu Tengah, *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, Vol.I No.I, 2020
- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, (Jakarta: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2009).

- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)
- Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh, Daris Zunaida, Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu), *Jiagabi*, Vol. 10 No.1, 2021
- Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh, Daris Zunaida, Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu, *Jiagabi*, Vol. 10 No. 1, 2021
- Laboratorium Pt. Xyz, *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, Vol. 19 No. 1, 2021
- M Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo , 2014)
- Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*, (Aceh: Unimal Press, 2016)
- Maysaroh Tanjung, Makmur, Pengaruh Personal Knowledge, Job Procedure Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Kabupaten Rokan Hulu, *Cano Ekonomis*, Vol. 8 No. 2, 2019
- Muhammad Asril Arilaha, Farah Nurfadillah, Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan, *Jurnal Manajemen Sinergi*, Vol. 6 No. 1, 2018
- Neuman, W. Lawrence, *Social Reasearch Methode, Qualitative And Quantitative Approaches*, (Boston: Pearson Education. 2003), H. 60.
- Novia Ruth Silaen, Et.Al, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021)
- M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung : Cv Pustaka Setia, 2012).
- Nurjaya, Azhar Affandi, Dodi Ilham, Jasmani, Denok Sunarsi, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, *Yogyakarta, Jenius*, Vol. 4 No. 3, 2021
- Qur'an Tajwid Dilengkapi Terjemah, (Jakarta: Maghfiroh Pustaka, 2006)
- Risma Anggraini, Gita Mustika Rahmah, Pengaruh Proses Penerapan Knowledge Management System, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Marketing Pada Departemen It Bank Danamon, *Jurnal Akrab Juara*, Vol. 4 No. 1, 2019

- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&G*. (Bandung: Alfabeta,2013).
- Yenni Widiastuti, Yuliharsi, Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Universitas Andalas, *Menara Ekonomi*, Vol. 7, No. 3, 2021
- Yenni Widiastuti, Yuliharsi, Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Universitas Andalas, *Menara Ekonomi*, Vol. 7 No. 3, 2021