

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK BUKOPIN CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH
WIDYA SYAFDIANA
16.832.0228**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/2/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan
Nama : **WIDYA SYAFDIANA**
NPM : 16 832 0228
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(Dr. Sugito, SE., MM)

Pembimbing I



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

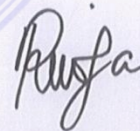
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Hasan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 24/April/2020

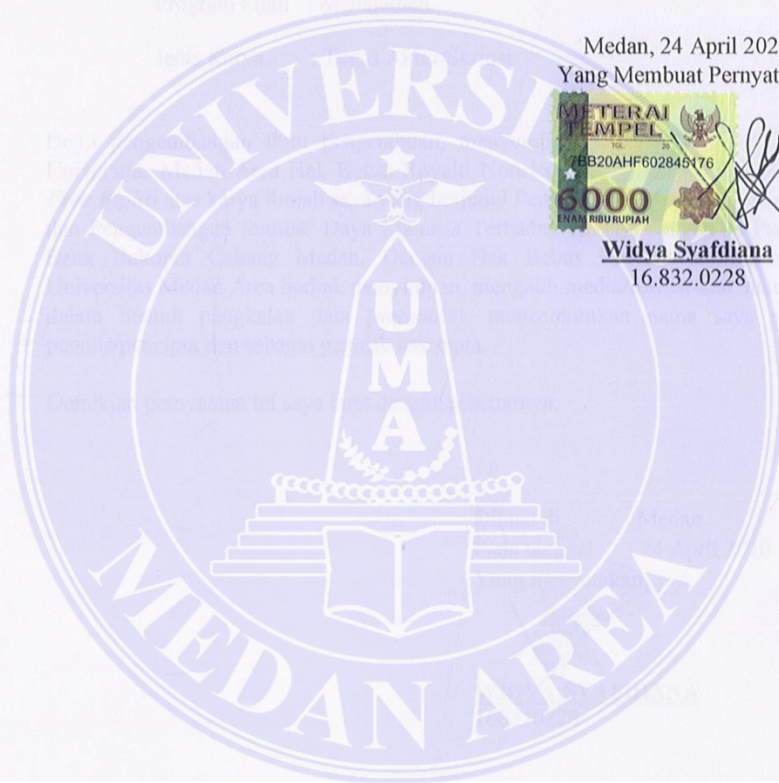
Halaman Pernyataan

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 April 2020
Yang Membuat Pernyataan,



Widya Svafidiana
16.832.0228



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WIDYA SYAFDIANA

NPM : 16.832.0228

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 24 April 2020

Yang menyatakan,


WIDYA SYAFDIANA
168320228

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Padang Bulan, Medan Selayang II, Pada tanggal 06 Desember 1998 dari ayah Ermansyah dan Ibu Sri Nurwani. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Tahun 2016 peneliti lulus dari SMK NEGERI 8 MEDAN, dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Pengaruh *Knowledge Management* Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan, untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan serta untuk mengetahui apakah *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu bagian internal perusahaan PT. Bank Bukopin Cabang Medan yang berjumlah 150 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.

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

ABSTRACT

The Effect of Knowledge Management and Human Resource Development on Employee Performance at PT. Bank Bukopin Medan Branch

This study aims to find out whether knowledge management has a significant positive effect on employee performance at PT. Bank Bukopin Medan Branch, to find out whether the development of human resources has a significant positive effect on employee performance at PT. Bank Bukopin Medan Branch and to find out whether knowledge management and human resource development has a significant positive effect on the performance of employees of PT. Bank Bukopin Medan Branch. The population in this study is the internal part of the company PT. Bank Bukopin Medan Branch, totaling 150 employees. The sample in this study amounted to 110 people. This type of research is a quantitative study that is a research method based on the philosophy of positivism, used to examine the population or the smallest sample. Using multiple linear regression statistical analysis techniques. So the results obtained from this study obtained that knowledge management has a significant positive effect on employee performance, then knowledge management and human resource development have a significant positive effect on employee performance at PT. Bank Bukopin Medan Branch.

Keywords: Knowledge Management, Human Resource Development, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji hanya untuk Allah SWT, dzat yang menciptakan langit dan bumi beserta isinya, yang tak henti-hentinya memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh ummat manusia. Berkat izin-Nya pula lah penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUKOPIN CABANG MEDAN”. Tak lupa pula penulis haturkan shalawat teriring salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Yang telah membimbing manusia dari dunia yang penuh kegelapan menuju dunia yang terang benderang seperti saat ini, semoga kita semua selalu di berikan syafa’atnya di akhirat kelak. AAMIIN.

Saya sebagai penulis mengaku skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, karna ini adalah langkah pertama saya dalam membuat suatu karya dan masih sangat membutuhkan ilmu dalam menyempurnakan seluruh isi dari skripsi ini. Penulis berharap tulisan ini mampu memberikan banyak pelajaran dan mampu menjadi pemantik semangat dalam melahirkan karya-karya selanjutnya. Karya yang mendidik, jujur, dan tentu saja karya yang telah layak baca. Harapan itu tidak hanya untuk penulis sendiri tapi untuk para pembaca sekalian. Tulisan ini di lahirkan tidak hanya ingin memenuhi tugas sebagai mahasiswa yang ingin menyelesaikan masa studinya, tetapi berawal karna rasa penasaran yang dialami penulis karena telah di teliti dari segi pengetahuan setiap karyawan yang dimiliki dan bagaimana pengembangan tentang pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.

Skripsi ini dibuat dengan pertimbangan yang awalnya memicu keraguan di hati penulis dikarenakan rencana judul yang dibuat perlu persetujuan dari PT. Bank Bukopin, rasa takut perlahan sirna setelah perbincangan yang cukup mendukung, dan seluruh pertanyaan di jawab dengan baik. Alhamdulillah penulis di perkenankan untuk melakukan riset di PT. Bank Bukopin Cabang Medan sebagai rencana penyusunan skripsi yang akhirnya terwujud.

Dalam penyusunan skripsi ini, selain merupakan usaha penulis dengan maksimal, ini tak lepas dari dukungan dan partisipasi dari beberapa pihak. Untuk itu, penulis merasa wajib menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada mereka secara khusus sebagai berikut:

1. Pertama, dan yang paling utama kepada Allah SWT dan kekasih-Nya Nabi Muhammad SAW. Rasa syukur yang tak terhingga hanya untuk Allah SWT yang atas petunjuk-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Atas kehendak-Nya pula lah penulis memiliki energi untuk berpikir untuk terus membaca, menulis dan merefleksikan kehidupan di dunia ini. Penulis juga bersyukur atas suri teladan dari sang pemimpin sejati pembawa ummat menuju ridha-Nya, Nabi Muhammad SAW.
2. Kedua adalah keluarga penulis, yang tersayang dan tercinta Bapak Hermansyah, Ibu Sri Nurwani, saudari Sufintya Herwiani, SE., saudari Intan Mulia Sari selaku pembimbing, penyemangat dalam menyelesaikan skripsi dengan penuh kesabaran dan penuh kasih sayang dapat menuntun penulis mencapai cita-cita, yang tak kenal pamrih dan penuh tanggung jawab, terimakasih banyak atas doa dan niat tulus yang selalu di berikan untuk penulis.

3. Bapak Dr. Sugito, SE,MM selaku doping 1 saya yang mendampingi seminar hasil hingga siding saya dengan baik dan memberikan semangat semangat saya untuk membuat skripsi saya menjadi lebih baik lagi.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku doping 2 saya yang telah sabar membimbing saya, sangat meneliti kekuarangan dari isi skripsi saya dan menjadikan skripsi saya lebih baik dari yang sebelumnya, mendampingi seminar proposal saya hingga siding berjalan dengan baik , selalu tersenyum dan sabar membimbing saya dari belum faham menjadi faham dengan senyuman manis ibu.
5. Zulkarnain Siregar, ST, MM yang telah berjasa dalam mengajarkan ilmu Metodologi Penelitian, menyarankan penulis dalam menentukan judul skripsi, selalu menerima pertanyaan yang di ajukan dan membimbing dengan penuh kasih sayang dan tanggung jawab hingga saya seminar proposal.
6. Saudari Afrianty selaku SDM PT. Bank Bukopin Cabang Medan dan para karyawan yang memberikan izin dan kemudahan dalam melengkapi skripsi, memberikan sumbangsih yang begitu besar, cukup membantu penulis dalam menyediakan data-data terhadap penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen, staff, dan seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Terima kasih penulis ucapkan atas ilmu yang mereka berikan. Semoga kelak dari mereka lahir generasi perubahan, pendidikan yang memerdekakan, institusi pendidikan yang tak lagi menjadikan mahasiswa lupa akan tanggung jawabnya terhadap Negara.
8. Sahabat setia dan rekan Manajemen Grub C stambuk 2016 khususnya Rizky Prilia Perdana, Nurul Hikmah Endang, Yuli Gusti Sari, Vita, Bungaran, dan

teman-teman seperjuangan skripsi yang tak bisa di sebutkan satu persatu telah berpartisipasi untuk saling mengingatkan dalam kesolidaritas dan berjuang bersama – sama selama ini semoga selalu sukses dan maju bersama.

9. Terimakasih untuk anak Inkubator Universitas Harapan Medan yang telah menyemangati saya dalam mengerjakan skripsi, terimakasih saya ucapkan untuk Kak Tya, Liza, Syita, Wita, Nela, Alwi, Alawi, Fikri, Bang Tyas, dan anak-anak sekolah langganan Inkubator yang menghibur dan menyemangati saya. Karna kalian saya tidak terlalu jenuh dalam menyelesaikan skripsi saya.

Yang terakhir, penulis perlu menyampaikan bahwa skripsi ini tentunya masih memiliki banyak kekurangan. Untuk itu, penulis mohon kritik dan penilaian konstruktif dari pembaca yang budiman demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan,

WIDYA SYAFDIANA

DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar isi	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan.....	6
1.4 Manfaat.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.3 Indikator Kinerja	9
2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	10
2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia	12
2.2.4 Indikator Sumber Daya Manusia	15
2.3 <i>Knowledge Management</i>	17
2.3.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i>	17
2.3.2 Manfaat <i>Knowledge Management</i>	18
2.3.3 Komponen <i>Knowledge Management</i>	20

2.3.4	Faktor <i>Knowledge Management</i>	21
2.3.5	Indikator <i>Knowledge Management</i>	22
2.4	Penelitian Terdahulu.....	24
2.5	Kerangka Konseptual	26
2.6	Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Waktu Penelitian.....	28
3.3	Populasi dan Sampel.....	29
a)	Populasi.....	29
b)	Sampel	30
3.4	Definisi Operasional	31
3.5	Jenis Data dan Sumber Data	32
a)	Jenis Penelitian	31
b)	Sumber Data	33
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7	Teknik Analisis Data	34
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	34
a)	Uji Validitas	35
b)	Uji Realiabilitas	35
3.7.2	Uji Statistik	36
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	37
a)	Uji Normalitas.....	37
b)	Uji Heteroskedastisitas.....	37

c) Uji Multikolinearitas.....	38
3.7.4 Uji Hipotesis	38
a) Koefisien Determinasi (R ²).....	38
b) Uji Simultan (Uji f).....	39
c) Uji Parsial (Uji t).....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.2 Sejarah Berdirinya PT. Bank Bukopin Tbk	41
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	43
4.3.1 Visi	44
4.3.2 Misi	44
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan	47
4.5 Penyajian Data Responden	47
4.5.1 Jawaban Responden	49
4.5.2 Uji Instrumen Penelitian	50
4.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.5.4 Uji Hipotesis	58
4.6 Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67

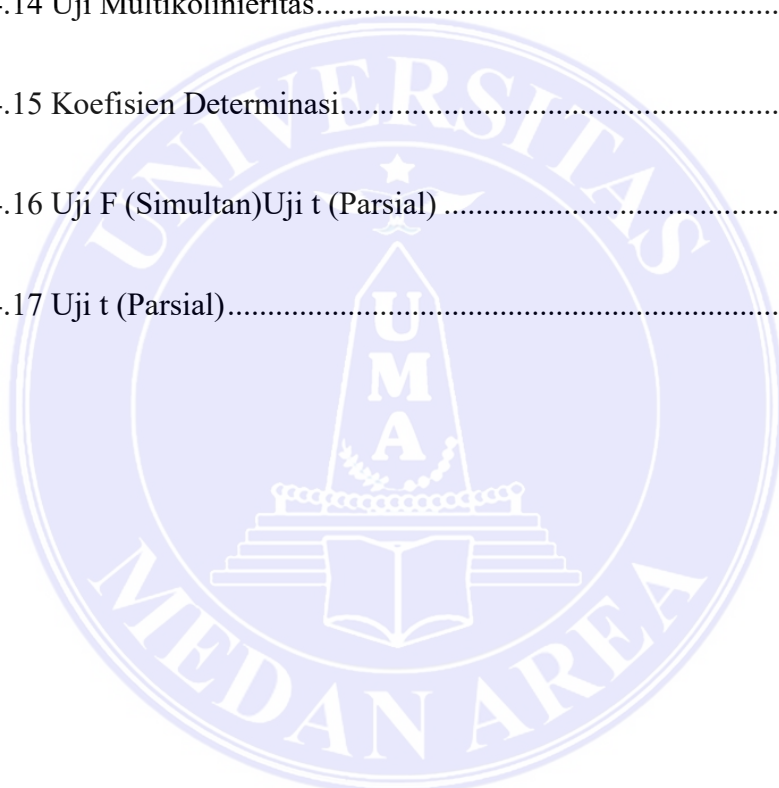
DAFTAR PUSTAKA.....	69
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	72
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

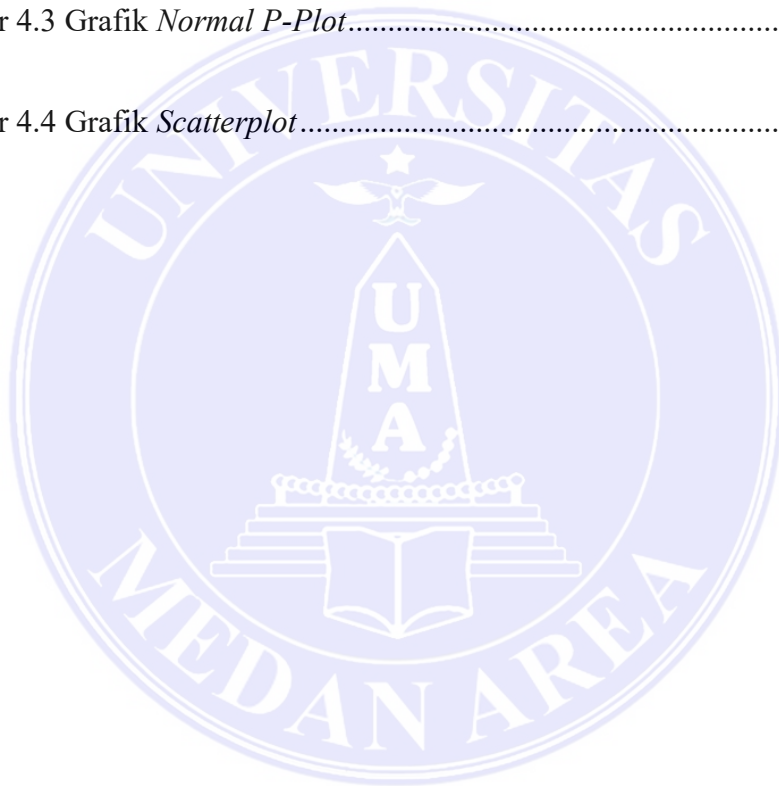
	Halaman
Tabel 1.1 <i>Job Training</i> PT. Bank Bukopin Cabang Medan.....	4
Tabel 2.1 Pengembangan <i>Knowledge Management</i>	24
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2 pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi (2020).....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional	31
Tabel 3.4 Pedoman Pemberian Skor	34
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Bank Bukopin Cabang Medan.....	47
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	48
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel <i>Knowledge Management</i>	49
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	49
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.7 Validitas Variabel <i>Knowledge Management</i>	51
Tabel 4.8 Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya manusia.....	51
Tabel 4.9 Validitas Variabel kinerja Karyawan.....	52

Tabel 4.10 Reabilitas Variabel <i>Knowledge Management</i>	53
Tabel 4.11 Reabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya	
Manusia	53
Tabel 4.12 Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.13 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	56
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.16 Uji F (Simultan) Uji t (Parsial)	59
Tabel 4.17 Uji t (Parsial)	60



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Bukopin Cabang Medan	47
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal P-Plot</i>	55
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia perbankan yang meliputi kinerja karyawan menjadi motivasi majunya kesuksesan pengelolaan keuangan yang tidak terlepas dari kebutuhan hidup setiap manusia. Bagaimanapun majunya teknologi di jaman milenial seperti sekarang ini, mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Bisa dikatakan sangat berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mampu menguasai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010).

Menurut proses bisnisnya, Bank menjadi fasilitas publik yang berbentuk badan usaha untuk melayani masyarakat dalam menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit ataupun hal lainnya ke masyarakat guna memperoleh bunga dan menarik jutaan nasabah guna bersaing secara bebas di pasar uang. Bisa dikatakan perbankan sangat dibutuhkan setiap nasabah dalam memenuhi kebutuhan dalam keperluan berbisnis serta kebutuhan manusia lainnya, tak hanya masyarakat yang butuh adanya perbankan, Negara juga berperan penting dalam pengelolaan keuangan kas Negara demi kesejahteraan masyarakatnya di dalam perbankan.

Suatu perusahaan khususnya karyawan harus menjadi pantauan perusahaan agar tidak terjadinya kesalahan teknis, kurangnya ketelitian, salah satunya memantau kinerja karyawannya, bagaimana situasi di dalam lapangan mereka bekerja apakah sesuai dengan peraturan yang di jalankan perusahaan. Kinerja mengartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2010). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84), antara lain *Personal factors* (faktor personal), *Leadership factor* (faktor kepemimpinan), *Team factors* (faktor tim), *System factors* (faktor sistem), *Contextual/ situational factors* (faktor kontekstual/ situasional).

Knowledge management atau manajemen pengetahuan menjadi jantung utama bagi para manajer guna mengelola sistem dalam perusahaan, karena menjadi alat yang dapat digunakan guna meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi dan sebagai pengalaman bagi para karyawan dalam menjalankan suatu tugas yang diterimanya. Sumber daya manusia harus ditingkatkan baik skill dan kemampuannya dalam menerima tanggung jawab yang diberikan guna menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Faktor *Knowledge Management* menurut Sangkala (2007:206) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi diantaranya kondisi sosial, kondisi organisasi, dan kondisi teknologi.

Pantauan lainnya yang wajib diperhatikan seperti Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjadi asset terpenting dalam perusahaan khususnya berhubungan dengan kontak antar manusia dengan lingkungannya di dalam suatu organisasi. Setiap karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan kreatifitasnya di tengah persaingan yang semakin ketat dan selalu maju dalam teknologi, karena dari karyawanlah asset dari suatu perusahaan yang menentukan perusahaan tersebut berhasil tidaknya dalam mengembangkan bisnisnya di pasar.

Dalam perkembangannya, sumber daya manusia juga meliputi pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keefektifan program-program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencanaan bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program pada saat diperlukan (Bakar, 2011). Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (1998:8) seperti faktor internal yang terdiri dari Misi dan Tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi yang digunakan. Lalu faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan pemerintah, sosio-budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berikut tabel yang menerangkan bagaimana perusahaan menjalankan strateginya dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti yang ditampilkan di bawah ini:

Tabel 1.1 *Job Training* PT. Bank Bukopin Cabang Medan

No.	Jenis Training	Jumlah Peserta	Divisi
1	Becoming a Great Sales	20	<i>Marketing finance, Marketing Lending, Marketing Funding</i>
2	Training of Trainer	13	SDM, Operasional
3	Training Costumer Service Excellence	17	<i>Customer service, Teller, Koordinator</i>
4	Commercial Loan Theory	32	ADM Kredit, Kredit macet, Umum/ Sarana dan Logistik
5	Training Building Knowledge Management	4	<i>Manager, Staff</i>
6	Training Legal Audit	8	Biro Hukum/Legal
Jumlah		92 peserta	

Perusahaan yang di teliti ialah kantor cabang utama PT. Bank Bukopin yang terletak cukup strategis di pusat Kota Medan yakni di Jl. Gajah Mada No. 23B. Bank Bukopin Merupakan Bank yang fokus pada segmen Ritel, yang terdiri dari segmen UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah), dan Konsumer serta didukung oleh segmen Komersial. Sesuai dengan moto "Memahami dan Memberi Solusi".

Berdasarkan keterangan bagian Sumber Daya Manusia PT. Bank Bukopin Cabang Medan mengatakan bahwa perusahaan memiliki predikat kategori baik. Walaupun sudah dijalankan pelatihan 5 kali dalam setahun, predikat tersebut menerangkan bahwa kinerja perusahaan belum mencapai tingkat maksimal dan harus terus melakukan perbaikan. Disamping kesuksesan yang telah diraih, tentu di lakukan dengan peraturan maupun strategi yang dimiliki perusahaan khususnya penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Keterangan tersebut menjelaskan masalah yang sering muncul sehingga menjadi kendala seperti *Knowledge Management* yang ditujukan kepada karyawan yang telah melakukan *training*, seharusnya membagikan pengalaman dan pengetahuan mereka kepada rekannya yang belum pernah melakukan *training* akan tetapi mereka malah enggan berbagi ilmu pengetahuan mereka. Begitu juga dengan karyawan yang merasa tidak sesuai peraturan perusahaan terkait Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni pengembangan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan bekerja yang dimiliki setiap karyawan, sehingga terjadi pekerjaan yang tidak mencapai target dan tidak meratanya pelatihan yang diberikan perusahaan, yang seharusnya diberikan kepada seluruh karyawan karena seluruhnya berperan dalam menjalankan sistem perusahaan tetapi perusahaan memiliki sistem karyawan yang terpilih saja yang ikut dalam pelatihan contohnya karyawan lama minimal sudah bekerja 20 tahun tidak harus diikutsertakan karena dirasa sudah berpengalaman dan faham dan sesekali saja diikutsertakan kecuali bagian manajer dan *staff*.

Kondisi sebagaimana telah diuraikan harus benar-benar disadari dan dipersiapkan sejak dini. Persiapan ini terutama pada masalah Sumber Daya Manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini (Tjipto, 2010). Fenomena di atas dapat menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan terutama dalam penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUKOPIN CABANG MEDAN.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan beberapa pertanyaan di antaranya:

1. Apakah *Knowledge management* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Bukopin?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Bukopin?
3. Apakah *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Bukopin?

1.3 Tujuan

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu di tentukan terlebih dahulu tujuan penelitian

1. Mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin.
2. Mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin.
3. Mengetahui pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin.

1.4 Manfaat

Manfaat yang dapat diambil dari hasil pelaksanaan ini adalah:

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademisi

Dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal manajemen khususnya Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Perusahaan

- a. Menerapkan kedisiplinan ilmu dan memperbaiki kekurangan, meningkatkan kualitas serta mempertahankan prestasi yang sudah diraih dalam peraturan yang dijalankan di dalam perusahaan.
- b. Menambah pengetahuan terutama dalam ilmu *Knowledge management*, Pengembangan SDM dan Kinerja Karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menjelaskan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2010:61).

Menurut Bangun (2012:231) kinerja menerangkan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin untuk dicapai.

Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016:84), menerangkan bahwa kebanyakan manager sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja, akan tetapi pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi. Penulis memberikan rangkuman mengenai definisi kinerja yaitu mengarah kepada para pekerja atau pegawai dimana menjelaskan bagaimana pegawai memberikan skill yang dimiliki setiap individu dengan kemampuan berbeda-beda untuk mencapai apresiasi dan memenuhi tanggung jawab yang di berikan dengan baik sesuai dengan faktor-faktor yang mendukung.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pendapat lain tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84) sebagai berikut:

1. *Personal factors* (faktor Personal), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor* (faktor Kepemimpinan), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors* (faktor Tim), ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor Sistem), ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/ situational factors* (faktor kontekstual/ situasional), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan, menurut Bangun (2012:233) dapat dilihat dari lima cara yakni:

1. Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan setiap individu atau kelompok sebagai persyaratan dalam standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi syarat tertentu untuk bisa menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diminta suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan yang mempunyai karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus terselesaikan tepat waktu, karna mempunyai ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.

4. Kehadiran

Dalam jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

kemampuan di mana seorang karyawan bisa mengembangkan suasana saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut devinisi Bangun, 2012 hlm. 5 Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Putra, Sobandi 2019:129). Menurut Priansa (2014 hlm. 146), Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk menerima tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia biasanya berhubungan dengan

peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah bagaimana seorang karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja yang ia miliki untuk menjadikan dirinya seseorang yang bernilai di dalam suatu organisasi. Kegagalan perusahaan kebanyakan disebabkan oleh faktor-faktor internal. Perusahaan tidak dapat berkembang karena mereka gagal membangun struktur organisasi dan sistem yang tepat, pembagian tugas dan wewenang yang tidak jelas, serta status pegawai.

2.2.2 Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan. (Notoadmodjo, 1998:8)

a. Faktor Internal.

Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari :

1. Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
2. Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasi.

3. Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
4. Jenis teknologi yang digunakan, Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga kerja guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

b. Faktor Eksternal.

Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya :

1. Kebijakan pemerintah, seperti misalnya: Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
2. Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.
3. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

2.2.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Dalam aktivitas SDM dapat kita temukan teori yang berkaitan tentang pengembangan SDM Menurut Sedarmayanti (2014:25) menyatakan bahwa ada tujuh aktivitas sumber daya manusia, yaitu :

1. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia, melalui perencanaan sumber daya manusia, pimpinan berusaha mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan karyawan di masa depan. Memiliki Sistem informasi Sumber daya Manusia (SISDM) adalah penting, guna memberi informasi akurat dan tepat untuk perencanaan sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam daya saing organisasional harus disampaikan juga. Sebagai bagian usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan penilaian efektivitas sumber daya manusia. Karyawan harus dimotivasi dengan baik dan bersedia tinggal bersama organisasi selama jangka waktu yang wajar.
2. Peluang pekerjaan yang sama, pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia yang lain dan integral dengan manajemen sumber daya manusia. Contoh: rencana sumber daya manusia strategis harus menjamin ketersediaan perbedaan individu yang memadai untuk memenuhi persyaratan tindakan afirmatif.
3. Pengangkatan karyawan, tujuan pengangkatan karyawan memberi persediaan memadai atas individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di organisasi. Dengan mempelajari apa yang dilakukan karyawan, analisis pekerjaan merupakan dasar fungsi pengangkatan karyawan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat disiapkan, digunakan ketika merekrut pelamar lowongan pekerjaan. Proses seleksi berhubungan dengan pemilihan

individu berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di organisasi.

4. Pengembangan sumber daya manusia, dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan sumber daya manusia juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Ketika pekerjaan berkembang dan berubah, diperlukan pelatihan ulang yang dilakukan terus menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi. Mendorong pengembangan semua karyawan, termasuk pengawas dan pimpinan, juga penting untuk mempersiapkan organisasi agar dapat menghadapi tantangan masa depan. Perencanaan karir menyebutkan arah dan aktivitas untuk karyawan, ketika mereka berkembang dalam organisasi. Menilai bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaan merupakan fokus manajemen kinerja.
5. Kompensasi dan tunjangan, kompensasi memberi penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar mereka. Program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan produktivitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat biaya tunjangan, terutama tunjangan kesehatan, akan terus menjadi masalah utama.
6. Kesehatan, keselamatan dan keamanan, jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan karyawan adalah sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan

organisasi lebih responsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan. Persoalan tradisional keselamatan fokus pada pencegahan kecelakaan di tempat kerja. Melalui fokus kesehatan yang lebih luas, manajemen sumber daya manusia membantu karyawan yang mengalami penyalahgunaan obat dan masalah lain melalui program bantuan karyawan mempertahankan karyawan yang sebenarnya berkinerja memuaskan. Program peningkatan kesehatan menaikkan gaya hidup karyawan yang sehat lebih meluas. Keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat jumlah tindak kekerasan yang meningkat di tempat kerja.

7. Hubungan karyawan dan karyawan/ manajemen, hubungan antara pimpinan dan karyawan harus ditangani secara efektif apabila karyawan organisasi ingin sukses. Apakah karyawan diwakili oleh satu serikat pekerja atau tidak, hak karyawan harus disampaikan. Mengembangkan, mengkomunikasikan, dan memperbaharui kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sangat penting sehingga pimpinan dan karyawan tahu apa yang diharapkan. Dalam beberapa organisasi, hubungan serikat pekerja/ manajemen harus disampaikan dengan baik.

2.2.4 Indikator Sumber Daya Manusia

Indikator pengembangan SDM menurut (Singarimbun, 1995:46) dimana Pengembangan sumber daya manusia dikatakan sebagai variabel bebas (X) dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a) Pendidikan dan pelatihan.
 - 1) Partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.
 - 2) Pegawai menghadiri program pembelajaran saat pendidikan dan pelatihan dilaksanakan (mendengar presentasi pengajar dan memecahkan suatu studi kasus).
 - 3) Adanya pegawai lama yang diberi tugas oleh pimpinan untuk membimbing pegawai baru dalam menjalankan tugas sehari-hari (mentoring).
 - 4) Adanya evaluasi setelah pelaksanaan diklat terhadap peserta diklat untuk mengetahui dampaknya terhadap kemajuan pegawai.
- b) Kegiatan non-diklat
 - a) Belajar dari media cetak (buku, koran, majalah, buletin), media elektronik (TV, radio, internet) maupun menulis artikel atau bahkan buku.
 - b) Mengikuti workshop, seminar, simposium, pameran, studi banding, ataupun wisata karya.
- c) Promosi
 - a) Kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih baik.
 - b) Kenaikan gaji, tunjangan ataupun fasilitas yang sesuai dengan kedudukan jabatan yang baru.
 - c) Diberikan berdasarkan kinerja pegawai.
- d) Motivasi

- a) Memberikan bonus atau piagam penghargaan kepada para pegawai yang bekerja dengan baik.
- b) Memberikan hukuman atau sanksi kepada para pegawai yang pekerjaannya kurang baik.

2.3 Knowledge Management

2.3.1 Pengertian Knowledge Management

Menurut Almah (2013) *knowledge management* di definisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di organisasi. Sedangkan Menurut Nisa (2016) menjelaskan *knowledge management* yaitu “merupakan serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi”. Faktor *Knowledge Management* menurut Sangkala (2007:206) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi diantaranya kondisi sosial, kondisi organisasi, dan kondisi teknologi.

Penulis dapat menarik kesimpulan dari pernyataan diatas bahwa *Knowledge Management* tidak akan bisa diabaikan karena pengetahuan sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu visi misi yang dicapai, pengelolaan yang baik didasari oleh pengetahuan manajemen yang luas. *Knowledge management* yang di artikan serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Proses pengembangan talenta karyawan tidak lepas kaitannya dengan

pengelolaan pengetahuan yang tepat, jadi *Knowledge Management* mempengaruhi kinerja para karyawannya.

2.3.2 Manfaat *Knowledge Management*

Penerapan suatu *knowledge management* di suatu organisasi atau perpustakaan, dapat membantu terciptanya sebuah proses bisnis yang lebih baik dalam berjalannya sistem. Berikut beberapa manfaat yang dapat diterima dengan adanya penerapan *knowledge management* menurut Darudiato (2013:12) yaitu :

1. Penghematan waktu dan biaya *Knowledge management* yang diterapkan, dapat membuat organisasi atau perusahaan mengeluarkan waktu atau biaya untuk mencari pengetahuan yang sama, setiap terjadinya suatu perubahan SDM di dalamnya.
2. Peningkatan aset pengetahuan *Knowledge management* yang telah diterapkan, dapat membantu tiap individu di dalam organisasi atau perusahaan tidak perlu mempelajari ulang dari awal lagi, tetapi dengan *knowledge management* ini mereka dapat mempelajarinya dengan cepat, sehingga mampu meningkatkan kompetensi dari tiap-tiap individu.
3. Meningkatkan pengambilan keputusan. Dengan adanya *knowledge management*, individu di dalamnya dapat mendapatkan informasi-informasi atau laporan sebelumnya pada organisasi atau perusahaan, sehingga tidak terjadi suatu keputusan yang salah pada kondisi yang sama.
4. Meningkatkan efisiensi proses dan cara kerja. *Knowledge management* dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam

mengevaluasi kinerjanya dari periode–periode sebelumnya, sehingga ke depannya dapat diperbaiki dan dikembangkan.

5. Meningkatkan kemampuan dalam berinovasi terhadap produk dan jasa, melalui *knowledge management*, organisasi atau perusahaan dapat melakukan analisa dari pengetahuan yang telah dikumpulkan, sehingga dapat mengembangkan tiap produk dan jasa didalamnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Wulandari (2013:3) beberapa manfaat dengan adanya *knowledge management* tidak berbeda jauh dengan pendapat sebelumnya. Manfaat *Knowledge management* antara lain :

1. Penghematan waktu dan biaya. Dengan adanya sumber pengetahuan yang terstruktur dengan baik, maka organisasi akan mudah untuk menggunakan pengetahuan tersebut untuk konteks yang lainnya, sehingga organisasi akan dapat menghemat waktu dan biaya.
2. Peningkatan aset pengetahuan. Sumber pengetahuan akan memberikan kemudahan kepada setiap karyawan untuk memanfaatkannya, sehingga proses pemanfaatan pengetahuan di lingkungan organisasi akan meningkat, yang akhirnya proses kreatifitas dan inovasi akan terdorong lebih luas dan setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensinya.
3. Kemampuan beradaptasi. Organisasi akan dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi.
4. Peningkatan produktifitas. Pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga produktifitas dari organisasi akan meningkat.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa manfaat penerapan *knowledge management* dapat meningkatkan aset pengetahuan, pengambilan keputusan, efisiensi kerja dan kemampuan berinovasi.

2.3.3 Komponen *Knowledge Mangement*

Pada umumnya implementasi strategis *knowledge management* akan mempengaruhi ketiga komponen (*people, process, technology*) pada tingkat tertentu dan teknologi merupakan komponen termudah dan tercepat untuk diimplementasikan (Kurniali 2011, 169).

Sedangkan menurut Darudiato (2013, 13) bahwa suatu *knowledge management* memiliki tiga komponen secara umum, diantaranya:

1. Suatu *knowledge management* yang berhasil dalam penerapannya harus didukung dengan ketersediaan *resource* individu yang memiliki kompetensi didalamnya. Individu-individu tersebut memiliki peranan penting dalam *knowledge management*, oleh karena itu hal utama yang perlu dikembangkan adalah kompetensi masing-masing individu yang ada di dalam organisasi dan selanjutnya tiap-tiap individu tersebut dipastikan mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawabnya dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses *knowledge management* yang ada dalam organisasi.
2. *Knowledge management* yang memiliki proses yang jelas dapat mempermudah dalam pembuatan suatu inovasi dalam pengetahuan dan mempermudah untuk menyalurkan pengetahuannya. Untuk itu

perlu dibuatnya suatu proses transfer dan aliran pengetahuan yang baik melalui identifikasi dan pemetaan pengetahuan.

3. *Technology* Dalam mempermudah penerapan *knowledge management*, diperlukan sebuah teknologi yang dapat membantu dalam aliran informasi dan data yang terjadi dalam proses *knowledge management*, diantaranya dengan meng-*capture*, menyimpan, dan mempermudah dalam penggunaan informasi dalam organisasi. Adapun teknologi yang dibangun dapat berupa : *Forum, Portal, Share Point*, dll

2.3.4 Faktor *Knowledge Management*

Sangkala (2007:206) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Kondisi sosial

Manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh faktor manusia yang merupakan jantung perubahan dimana manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan yang diterapkan dalam organisasi.

2. Kondisi organisasi

Kondisi organisasi yang mempengaruhi merupakan organisasi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran maka suatu organisasi dapat melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adaptabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.

3. Kondisi teknologi

Keberadaan teknologi informasi merupakan sarana yang digunakan sebagai penghubung antara satu pihak ke pihak lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang dapat membantu proses untuk menciptakan serta sarana berbagi pengetahuan.

2.3.5 Indikator *Knowledge Management*

Menurut Sangkala (2010:269) indikator yang digunakan untuk mengukur *knowledge management*, yaitu:

1. Otonomi

Karyawan merasa bebas dalam mengekspresikan diri karena tidak adanya kesenjangan dalam hal politisasi tenaga kerja, desentralisasi dalam pengambilan keputusan, lingkungan yang bersifat mengekang, dan lain sebagainya.

2. Tugas yang memberikan tantangan

Pekerja yang memiliki pengetahuan membutuhkan tantangan terhadap bidang-bidang yang berkaitan dengan mereka seperti praktik dan teknologi terbaru. Pemberian tugas yang menantang kepada pekerja yang memiliki pengetahuan membuat mereka merasa dihargai karena adanya jaminan untuk tidak kehilangan keuntungan dari pengetahuan yang mereka miliki baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang.

3. Penyaluran ide dalam organisasi

Kesuksesan sebuah organisasi tergantung bagaimana kontribusi pekerjanya untuk menyalurkan baik itu ide maupun pengetahuan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap para pekerja. Tanpa adanya penghargaan maka para pekerja akan

cenderung menyimpan *tacit knowledge* karena merasa tidak memiliki hak intelektual.

4. Berkomitmen kepada profesi dibanding organisasi

Para pekerja yang memiliki pengetahuan akan lebih berkomitmen terhadap profesi mereka dibanding organisasi tempat mereka bekerja. Mereka tidak peduli apakah hanya menjadi pekerja kontrak, tidak adanya penghargaan atau kepercayaan, dan menjadi pekerja penuh waktu ataupun paruh waktu karena mereka mencari posisi yang memberikan fasilitas untuk belajar sehingga mereka lebih menikmati pengetahuan untuk diri mereka sendiri.

5. Komunitas praktik dan tim kerja

Pekerja dituntut dapat bekerja secara tim guna menyatukan keterampilannya serta kapabilitas intelektual dalam lintas fungsi agar mereka lebih memahami tugas secara kompleks. Komunitas praktik yang di dalamnya terdapat orang-orang dengan peran dan sudut pandang berbeda yang saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas serta belajar bersama sehingga batas-batas dalam organisasi hilang dan memperluas jaringan antara sesama pekerja yang terlibat.

Table 2.1 Pengembangan *Knowledge Management*

Manajemen pengetahuan	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan aset manajemen
1. Administrasi Personalia 2. Perekrutan 3. Pelatihan 4. Penempatan 5. <i>Coaching & Counseling</i> 6. Penilaian Kinerja 7. Pengembangan potensi dan karir	1. Membangun budaya belajar dan <i>Knowledge-sharing</i> 2. Membangun dan memelihara budaya inovasi 3. Memperkecil keseimbangan antara <i>knowledge</i> dengan tindakan 4. Menjaga, memelihara, dan meningkatkan nilai <i>asset Knowledge</i> 5. Strategi penggunaan teknologi informasi untuk <i>Knowledge management</i>

Sumber: Repository USU Maria, Desita.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi landasan kesimpulan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini. Selain berpegang kepada pendapat para ahli, haruslah di perkuat dengan penelitian terdahulu mengenai variable *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan sebagai acuan penelitian yang di lakukan. Berikut penelitian terdahulu yang di rangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variable Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Indra Taruna (2016) Pengaruh Penerapan <i>Knowledge Management</i> dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey	X1 : <i>Knowledge Management</i> X2 : Pengembangan sumber daya manusia Y : Kinerja Karyawan	Hipotesis Statistik Pengujian hipotesis statistik uji t	perubahan kinerja karyawan pada unit Human Capital Management PT Telkom Tbk. dapat dijelaskan oleh variabel penerapan <i>Knowledge Management</i> dan Pengembangan

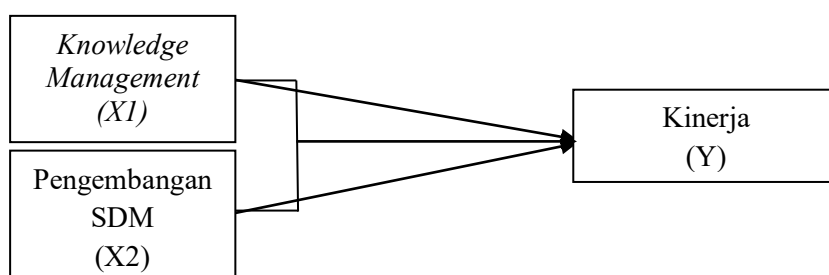
pada Karyawan <i>Unit Human Capital Management</i> PT Telkom Tbk.)			Sumber Daya Manusia, terbukti signifikan
Elsera (2019) Pengaruh Knowledge Management, Skill, Dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bri Syariah Kantor Cabang Banyuwangi	X1: <i>Knowledge management</i> X2: Skill X3: <i>Work Attitude</i> Y: Kinerja karyawan	Regresi linier berganda, data primer	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>knowledge management, skill, dan work attitude</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi. Dapat disimpulkan bahwa <i>knowledge management, skill, dan work attitude</i> yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
Rosyidah (2016) Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Sragen)	X1 : <i>Karakteristik Demografi</i> X2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia Y : Kinerja karyawan	Uji t, f, R2, uji Asumsi Klasik	Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 5 karakteristik demografi yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja, hanya tingkat pendidikan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pengujian terhadap dimensi pengembangan sumber daya manusia juga memperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

<p>Yakub (2012) Pengaruh Tingkat Kesesuaian Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar</p>	<p>X1 : Tingkat Kesesuaian Materi X2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Uji f, t, R2</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel materi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, media pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>
<p>Sari (2016) Pengaruh <i>Knowledge Management</i>, <i>Strategic Partner</i>, dan <i>Technology Information</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Bangun Djarat Warga Yogyakarta)</p>	<p>X1 : <i>Knowledge Management</i> X2 : <i>Strategic Partner</i> X3: <i>Technology Information</i> Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Deskriptif dengan Pendekatan Kualitatif Uji Validitas Uji Reliabilitas Uji Normalitas Uji Multikolinieritas Uji Heteroskedastisitas Analisis Data Uji-t dan f</p>	<p><i>Knowledge Management</i> dengan nilai signifikan 0,000 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peran <i>strategic partner</i> SDM dengan nilai signifikan 0,027 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Dari hasil penelitian terdahulu dapat menghasilkan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di dalam perusahaan dan berpengaruh sangat menarik untuk di analisis lebih dalam lagi.

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Menurut Sugiyono (2013:59) variabel tersebut berupa variabel bebas dan terikat, yang dimaksud variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Knowledge Management* (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2). Lalu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Dalam kerangka pemikiran ini, variabel independen *knowledge management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen kinerja organisasi. Interaksi yang akan dibahas dalam penelitian ini yang pertama adalah variabel independen *knowledge management* dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang kedua membahas Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana 3 variabel tersebut di hipotesiskan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan diatas dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini ialah:

1. *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.
3. *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini penulis menerapkan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Medan yang terletak di Jalan Gajah Mada No. 23B Medan 20153 Sumatera Utara, Indonesia. Menurut pendapat Sugiyono (2012:68) “Penelitian memiliki bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

1.2 Waktu Penelitian

Waktu dilaksanakannya penelitian ialah dari bulan Oktober hingga selesai. Berikut ini waktu penelitian yang di rencanakan penulis :

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis Data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja Hijau						
7	Meja Hijau						

1.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Pengertian populasi menurut pendapat Sugiyono (2012:68), populasi mengartikan wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian yang telah dijabarkan sebelumnya, populasi merupakan objek atau subjek yang berada di suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan yang berjumlah 150 orang pegawai termasuk 20 kontrak diantaranya bagian *front office*, *Support Assistant*, Adm. Laporan, *Ao Consumer*, *Ao Consumer*, *Account Officer*, Kord Layanan Kredit, Staf penagihan Konsumer, *Ao Bank Garansi*, *Ao Personal*

Tabel 3.2
Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Divisi (2020)

No.	Divisi	Jumlah (orang)	Jenis Kelamin		Usia (tahun)	Pendidikan		
			P	W		SMA	D3	S1
1	<i>Front office</i>	6	2	4	20-30	0	0	6
2	<i>Support assistant</i>	4	3	1	31-40	1	0	3
3	Adm. Laporan	13	11	2	41-50	0	0	13
4	<i>Ao Consumer</i>	10	8	2	20-30	0	0	10
5	<i>Account officer</i>	16	9	8	20-40	0	0	16
6	Kord layanan kredit	18	16	2	30-40	0	0	18
7	Staf penagihan Konsumer	20	17	3	20-40	0	2	18
8	<i>Ao Bank Garansi</i>	14	7	7	30-50	0	0	14
9	<i>Ao personal</i>	9	2	6	20-40	0	0	9
	Jumlah total	110	75	35		1	2	107

b) Sampel

Sampel menurut pendapat Sujarweni (2015:81) yakni bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Jumlah populasi yang diteliti oleh penulis ditentukan oleh rumus Slovin dengan $\alpha = 0.05$ sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N: ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber Sugiyono, 2011)

$\alpha = 0.05$

Sebanyak 150 orang di divisi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1+150(0,05)^2} = \frac{150}{1+150(0,0025)} = \frac{150}{1+0,375} = \frac{150}{1,375} = 109,99$$

Hasil perhitungan menggunakan rumus slovin menerangkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 109,99 namun hasil digenapkan menjadi 110. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Medan yang berjumlah 110 orang.

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2010:131), cara menentukan jumlah sampel dalam penelitian ialah sebagai berikut:

- a) Ukuran sampel yang layak dalam penelitian yaitu antara 30 sampai 500 orang.

- b) Bila sampel dibagi dalam kategori (contohnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30 orang.
- c) Bila di dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
- d) Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Menurut definisi Sugiyono (2015:138) Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling*, *non probability sampling*, dan *random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara *random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

1.4 Definisi Operasional

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variable	Definisi Operasional	Indikator	Alat ukur
<i>Knowledge Management</i> (X1)	Suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh	1. Otonomi 2. Tugas yang memberikan	

	organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di organisasi (Almah 2013)	<p>tantangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Penyaluran ide dalam organisasi 4. Berkomitmen kepada profesi dibanding organisasi 5. Komunitas praktik dan tim kerja 	<i>Likert</i>
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Bangun, 2012 hlm.5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pelatihan 2. Kegiatan non-diklat 3. Promosi 4. Motivasi 	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja menjelaskan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2010:61).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kuanlitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	<i>Likert</i>

Sumber: Landasan Teori Bab II

1.5 Jenis Data dan Sumber Data

a) Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut pendapat Sugiono (2015:13) “Data kuantitatif dibedakan menjadi dua, yaitu data diskrit dan data kontinu. Data diskrit sering juga disebut data nominal, tidak dalam satu garis kontinu. Data ini diperoleh dari hasil menghitung/membilang. Data kontinu merupakan data kuantitatif yang satu sama lain berkesinambungan dalam satu garis. Data ini diperoleh dari hasil mengukur, seperti mengukur derajat kesehatan, berat badan, kemampuan, motivasi, IQ dan lain-lain.

b) Sumber Data

Data yang diambil oleh peneliti ialah data primer langsung oleh bagian SDM perusahaan, wawancara dan daftar pertanyaan yang dibagikan berupa kuesioner kepada karyawan dan selanjutnya akan diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang bersumber dari data yang terkumpul oleh para responden.

1.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data Sugiyono (2015:208) ialah sebagai berikut:

1) .Pengumpulan data dengan tes

Menurut Anastari dan Cronbach (1982) tes merupakan pengukuran yang objektif dan standar. Prosedur yang sistematis guna mengobservasi dan member deskripsi sejumlah atau lebih ciri seseorang dengan bantuan skala numerik atau suatu sistem ketegoris. Berarti butiran tes disusun berdasarkan cara dan aturan tertentu, pemberian skor harus jelas dan dilakukan secara terperinci, serta individu yang menempuh tes tersebut harus mendapat butir tes yang sama dan dalam kondisi yang sebanding.

2) Wawancara terstruktur.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan potensi yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui pendapat, keinginan dan hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/ kecil.

3) Observasi/ pengamatan terstruktur

Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain. Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang, atau proses kerja suatu produk di tempat pada saat dilakukan penelitian.

4) Teknik pengumpulan data dengan kuesioner

Kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 3.4

Pedoman Pemberian Skor

No.	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	N = Netral	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

1.7 Teknik Analisis Data

1.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Sugiyono (2015:176) validitas dan reliabilitas penelitian merupakan hal yang utama dalam meningkatkan efektivitas proses pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:176) validitas dalam penelitian ada dua macam, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Jadi penelitian yang mempunyai validitas internal yakni penelitian yang secara metodologis dilakukan dengan cara yang benar. (permasalahan dan potensi, landasan teori, metode penelitian, dan cara menarik kesimpulan sudah benar). Hasil data dinyatakan validitas eksternal apabila hasil penelitian dapat diaplikasikan pada dunia nyata yang menyerupai tempat yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Menurut pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2015:177) Penelitian yang mempunyai reliabilitas internal, adalah apabila orang lain dapat mengulangi cara-cara yang dilakukan dengan mudah. Sedangkan penelitian yang mempunyai reliabilitas eksternal, adalah apabila orang lain mengulangi penelitian dengan cara-cara yang sama, maka hasil penelitian akan sama.

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's $\alpha > 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's $\alpha < 0,06$.

(Ghozali, 2012: 47) dapat diinterpretasikan seperti keterangan berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81s.d. 1,00, berarti sangat reliable

1.7.2 Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang digunakan pada jenis variable dependen dan variable independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 23.00 for window* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Deskripsi Pekerjaan

X₂ : Spesifikasi Jabatan

e: *Standart Error*

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah:

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati norma. Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji *Kolmogorov Smirnov* dengan pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

1. H_0 : data residual berdistribusi normal
2. H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. jika varians variable *independent* adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variable independen maka dapat disebut homoskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika dalam grafik terdapat pola tertentu seperti titik yang membentuk pola teratur bergelombang, melebar, kemudian

menyempit maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas, namun jika tidak ada pola yang jelas serta titik melewati angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/bebas heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:160), pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas seperti:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.7.4 Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol atau satu, nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mengartikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

c) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mengartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mengartikan bahwa

variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini memfokuskan kepada karyawan bagian internal perusahaan seperti divisi-divisi yang telah dijelaskan sebelumnya yakni bagian *front office*, *Support Assistant*, Adm. Laporan, *Ao Consumer*, *Ao Consumer*, *Account Officer*, Kord Layanan Kredit, Staf penagihan Konsumer, *Ao Bank Garansi*, *Ao Personal*.

Lokasi penelitian ini yaitu pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Medan di Jl. Gajah Mada No. 23B. penelitian ini dilakukan dengan wawancara pada bagian SDM PT. Bank Bukopin Tbk. Pada 11 November 2019 dan dilanjutkan dengan pembagian kuesioner kepada pegawai pada 22 Januari 2020.

1.2 Sejarah Berdirinya PT. Bank Bukopin Tbk

Sebelum perusahaan bernama PT. Bank Bukopin Tbk, sejarah awal di tahun 1970 perusahaan berdiri sebagai Bank Umum Koperasi Indonesia (Bukopin) yang didirikan dengan badan hukum koperasi dan mulai berdiri di Sumatera Utara. Tahun 1989 mulailah perubahan nama dari Bukopin menjadi Bank Bukopin. Tahun yang sama juga Bank Bukopin menerbitkan Obligasinya untuk pertama kali. 4 tahun kemudian yakni di tahun 1993 Bank Bukopin mengalami perubahan satus badan hukum menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Bukopin.

10 tahun kemudian PT. Bank Bukopin melakukan penerbitan Obligasi di antaranya Obligasi Seri A, Obligasi Subordinasi seri B, dan Obligasi Syariah Mudharabah. Pada tahun 2006 PT. Bank Bukopin mencatat 3 sejarah penting sekaligus yakni menjadi perusahaan terbuka melalui IPO (*Initial Public*

Offering), Akuisisi saham PT Bank Syariah Bukopin yang sebelumnya PT Bank Persyarikatan Indonesia yakni sebesar 24,73%, dan Akuisisi saham PT Bukopin *Finance* yang sebelumnya PT Indo Trans Buana *Multifinance*. Dua tahun berikutnya di tahun 2008 PT. Bank Bukopin Akuisisi saham PT Bank Syariah Bukopin menjadi 65,44%, lalu juga melakukan pelunasan Obligasi seri A, Obligasi Subordinasi seri B, dan Obligasi Syariah Mudharabah. Satu tahun sesudahnya di tahun 2009 PT. Bank Bukopin melaksanakan Penawaran Umum Terbatas (PUT) I dan melakukan *Spin off* unit usaha Syariah Kepada Bank Syariah Bukopin sehingga Bank Bukopin memiliki 65,4%.

Tahun 2010 pertama kali diluncurkan dan disosialisasikan budaya PRIDE (*Professionalism, Respect Other, Integrity, Dedicated to Customer*, dan Internal Perseroan. Lalu di tahun 2011 melaksanakan kembali Penawaran Umum Terbatas (PUT) II dan mampu meningkatkan kepemilikan di PT Bank Syariah Bukopin menjadi 77,57%. Tahun 2012 kembali melakukan Penerbitan Obligasi Subordinasi Berkelanjutan I Bank Bukopin Tahap 1.

Tahun 2013 Bank Bukopin kembali melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) III. Tahun 2015 PT. Bosowa Corporindo menjadi pemegang saham pengendali PT. Bank Bukopin yang selalu mengalami peningkatan dari tahun ketahun, meluncurkan tabungan digital Wokee untuk memperkuat bisnis Perseroan pada segmen perbankan digital. Tahun 2018 PT. Bank Bukopin kembali melaksanakan Penawaran Umum Terbatas (PUT) IV dalam rangka memperkuat struktur permodalan Perseroan serta meluncurkan layanan *Flexy Bill* yang bekerjasama dengan PLN untuk memfasilitasi pembayaran listrik para pelaku usaha, dan juga PT Bank Bukopin sudah dipegang oleh KB Kookmin

Bank menjadi salah satu pemegang saham Perseroan dengan kepemilikan sebesar 22%.

Hingga tahun 2020 PT. Bank Bukopin menetapkan budaya perusahaan baru untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Budaya perusahaan baru tersebut adalah *I CAN* yang terbangun dari 5 elemen, yaitu *Integrity*, *Competent*, *Care*, *Accountable* dan *Never Give Up*. Turun dari nilai *Integrity* tercermin dari sikap jujur, disiplin dan berkomitmen. *Competent* tercermin dari sikap Cepat Belajar serta peningkatan dan perbaikan berkelanjutan. *Care* terwakili dari sikap tulus/empati, peduli dan sinergi/kerja sama. *Accountable* terbangun dari sikap Bertanggung Jawab dan Menguasai tugas. *Never Give Up* tercermin dari sikap Pantang Menyerah dan berfikir „*Out of the Box*’.

Kini PT. Bank Bukopin tersebar di hampir seluruh kota di Indonesia seperti Banda Aceh, Medan, Padang, Pekanbaru, Jambi, Palembang, Bandar Lampung, Batam, Tanjung Pinang, Cilegon, Jakarta, Bogor, Karawang, Sukabumi, Bandung, Cirebon, Tasikmalaya, Tegal, Purwokerto, Magelang, Semarang, Solo, Yogyakarta, Madiun, Kediri, Surabaya, Sidoarjo, Malang, Probolinggo, Jember, Banyuwangi, Pontianak, Banjarmasin, Balikpapan, Samarinda, Mataram, Kupang, Denpasar, Makassar, Parepare, Palu, Manado, dan Sorong dengan moto “Memahami dan Memberi Solusi”

1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan besar PT. Bank Bukopin Tbk. Memiliki Visi dan Misi dalam menjalankan operasional perusahaan.

1.3.1 Visi

“Menjadi perusahaan yang terkemuka dalam pelayanan jasa keuangan yang terintegrasi.”

Makna Visi Perseroan:

“Menjadi perusahaan yang terkemuka...”

Perseroan ingin menjadi perusahaan penyedia jasa keuangan yang terkemuka. Terkemuka bermakna bahwa Perseroan ingin menjadi penyedia jasa keuangan yang terpandang dan diperhitungkan dalam industri keuangan nasional yang tercermin dari besarnya laba yang dihasilkan minimal berada pada peringkat 10 besar dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah berada pada peringkat 5 besar.

“...dalam pelayanan jasa keuangan yang terintegrasi.”

Perseroan akan menyediakan solusi yang terintegrasi yang dapat menjawab berbagai macam kebutuhan nasabah terhadap jasa keuangan. Terintegrasi bermakna bahwa berbagai solusi yang diberikan Perseroan memiliki keterkaitan dan kompatibel satu sama lain. Dengan demikian, nasabah dimudahkan dalam menggunakan berbagai produk Perseroan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya.

1.3.2 Misi

Makna Misi Perseroan

- 1. Memberikan solusi jasa keuangan yang unggul dan komprehensif yang memenuhi kebutuhan nasabah dalam dunia usaha, individu dan keluarga.**

Perseroan ingin menjadi perusahaan penyedia jasa keuangan yang dapat menyediakan solusi jasa keuangan yang unggul dan komprehensif.

keluarga.” Perseroan ingin menjadi perusahaan penyedia jasa keuangan yang dapat menyediakan solusi jasa keuangan yang unggul dan komprehensif.

Unggul yakni memenuhi kebutuhan nasabah bermakna bahwa solusi jasa keuangan yang diberikan Perseroan berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan nasabah yang akan tercermin dari besarnya pangsa pasar dan peringkat pelayanan Perseroan dibandingkan bank-bank lainnya.

Komprehensif bermakna bahwa solusi yang diberikan Perseroan dapat memenuhi berbagai macam kebutuhan nasabah. Hal ini dapat diukur dari jumlah produk Perseroan yang digunakan per nasabah.

2. **Berperan aktif dalam mengembangkan usaha menengah, kecil dan mikro yang berdaya saing.**

Perseroan berkontribusi dengan aktif dalam upaya pengembangan UMKM yang bertujuan menghasilkan UMKM yang berdaya saing tinggi. Hal ini akan tercermin dari jumlah akun UMKM yang dimiliki, rasio portofolio kredit yang dialokasikan untuk UMKM, dan pangsa pasar UMKM yang diraih oleh Perusahaan

3. **Membangun *engagement* / keterikatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.**

Perseroan ingin membangun *engagement* karyawan yang mencakup peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. *Engagement* karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bermakna bahwa Perseroan ingin mengembangkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dan loyal terhadap Perusahaan, mau bekerja keras bagi kemajuan Perusahaan. Dengan demikian, *engagement* memiliki makna dua arah (*mutually beneficial*). *Engagement* ini dapat diukur dengan indeks *engagement* karyawan. Produktivitas merupakan hasil dari *engagement* karyawan sehingga karyawan akan menjadi produktif dalam bekerja yang akan tampak dari tingginya laba per karyawan.

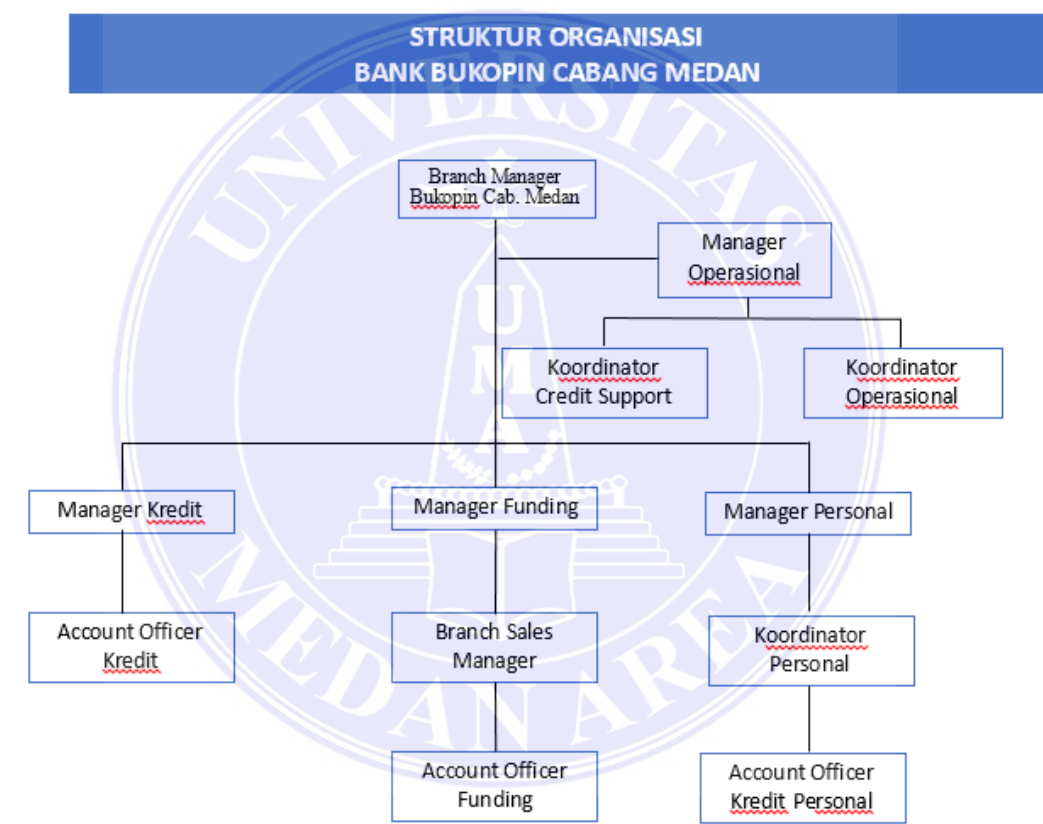
4. Meningkatkan nilai tambah investasi bagi pemegang saham melalui pengelolaan usaha yang pruden.

Perseroan akan selalu berupaya meningkatkan nilai tambah investasi bagi pemegang saham dengan memastikan bahwa pengelolaan usaha berjalan dengan *pruden*. Nilai tambah investasi pemegang saham bermakna bahwa Perseroan selalu mengingat bahwa pengelolaan usaha yang dilakukan harus dapat memberikan nilai tambah (*return*) yang kompetitif terhadap investasi yang telah dilakukan oleh para pemegang saham yang tercermin dari tingginya nilai ROE Perusahaan. Pruden bermakna bahwa seluruh pengelolaan usaha yang dilakukan Perseroan akan selalu berpegang pada prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas. Hal ini dapat terlihat dari tingkat NPL, LCR, CAR, serta peringkat GCG Perseroan.

1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Penyusunan struktur ini tidak bersifat statis tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Bank Bukopin dapat dilihat dibawah ini :

Gambar 4.1. Sturktur Organisasi Bank Bukopin Cabang Medan



1.5 Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang akan diteliti yang berlangsung di PT. Bank Bukopin Cabang Medan. Data-data tersebut akan dirangkum dalam bentuk analisis data dengan menggunakan angket sebagai alat ukur/instrument kemudian diolah dan dianalisis. Jawaban responden yang telah dikumpulkan dan akan diuraikan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Pria	75	69%
2	Wanita	35	31%
Jumlah		110	100%

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 110 responden, sebanyak 75 orang adalah pria dengan persentase 69% dan Wanita 35 orang dengan persentase sebesar 31%. Dari hasil berikut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan adalah Pria.

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA	1	1%
2	Diploma	2	2%
3	S1	107	97%
Jumlah		110	100%

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebanyak 107 orang merupakan tamatan S1 (97%), 2 orang tamatan Diploma (2%) dan 1 orang merupakan tamatan SMA (1%). Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merupakan tamatan S1.

1.5.1 Jawaban Responden

4.5.1.1. Variabel *Knowledge Management*

Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel *Knowledge Management*

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	0,9	23	20,9	48	43,6	38	34,5	110	100
2	0	0	7	6,4	22	20,0	44	40,0	37	33,6	110	100
3	0	0	1	0,9	31	28,2	44	40,0	34	30,9	110	100
4	0	0	0	0	26	23,6	56	50,9	28	25,5	110	100
5	0	0	4	3,6	23	20,9	46	41,8	37	33,6	110	100
6	0	0	1	0,9	7	6,4	55	50,0	47	42,7	110	100
7	0	0	2	1,8	16	14,5	59	53,6	33	30,0	110	100
8	0	0	1	0,9	10	9,1	47	42,7	52	47,3	110	100
9	0	0	3	2,7	13	11,8	48	43,6	46	41,8	110	100
10	0	0	0	0	16	14,5	58	52,7	36	32,7	110	100

Sumber: Olah Data Primer 2020

4.5.1.2. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	1,8	23	20,9	48	43,6	37	33,6	110	100
2	0	0	7	6,4	20	18,2	43	39,1	40	36,4	110	100
3	0	0	2	1,8	29	26,4	51	46,4	28	25,5	110	100
4	0	0	2	1,8	25	22,7	42	38,2	41	37,3	110	100
5	0	0	0	0	8	7,3	72	65,5	30	27,3	110	100
6	0	0	3	2,7	19	17,3	57	51,8	31	28,2	110	100
7	0	0	1	0,9	24	21,8	43	39,1	42	38,2	110	100
8	0	0	1	0,9	17	15,5	51	46,4	41	37,3	110	100

Sumber: Olah Data Primer 2020

4.5.1.3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	0,9	24	21,8	48	43,6	37	33,6	110	100
2	0	0	7	6,4	22	20,0	46	41,8	35	31,8	110	100
3	0	0	1	0,9	32	29,1	45	40,9	32	29,1	110	100
4	0	0	0	0	24	21,8	52	47,3	34	30,9	110	100
5	0	0	4	3,6	22	20,0	47	42,7	37	33,6	110	100
6	0	0	1	0,9	9	8,2	57	51,8	43	39,1	110	100
7	0	0	2	1,8	17	15,5	56	50,9	35	31,8	110	100
8	0	0	0	0	11	10,0	46	41,8	53	48,2	110	100
9	0	0	3	2,7	15	13,6	46	41,8	46	41,8	110	100
10	0	0	0	0	15	13,6	59	53,6	36	32,7	110	100

4.5.2. Uji Instrumen Penelitian

4.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang diteliti. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden awal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penampilan *output* SPSS.23 pada table *correlations* pada kolom *sig. (2-tailed)*.

Berdasarkan uji validitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Knowledge Management

Tabel 4.7 Validitas Variabel *Knowledge Management*

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Knowledge Management_1</i>	,812**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_2</i>	,827**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_3</i>	,541**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_4</i>	,648**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_5</i>	,792**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_6</i>	,744**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_7</i>	,622**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_8</i>	,642**	,003 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_9</i>	,503**	,000 ≤ 0,05	Valid
<i>Knowledge Management_10</i>	,630**	,005 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Tabel menunjukkan 10 butir pertanyaan valid dari 10 pertanyaan yang diberikan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut, dengan nilai korelasi positif dan sig. lebih kecil dari 0,05.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.8 Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya

Manusia

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pengembangan SDM_1	,667**	,000 ≤ 0,05	Valid
Pengembangan SDM_2	,671**	,000 ≤ 0,05	Valid
Pengembangan SDM_3	,549**	,002 ≤ 0,05	Valid
Pengembangan SDM_4	,596**	,001 ≤ 0,05	Valid
Pengembangan SDM_5	,559**	,001 ≤ 0,05	Valid
Pengembangan SDM_6	,403**	,027 ≤ 0,05	Valid
Pengembangan SDM_7	,715**	,000 ≤ 0,05	Valid
Pengembangan SDM_8	,783**	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Tabel menunjukkan 8 butir pertanyaan valid dari 8 pertanyaan pertanyaan yang diberikan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut, dengan nilai korelasi positif dan sig. lebih kecil dari 0,05.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan_1	,667**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja karyawan_2	,838**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja Karyawan_3	,825**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja Karyawan_4	,835**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja karyawan_5	,814**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja Karyawan_6	,718**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja Karyawan_7	,787**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja karyawan_8	,531**	,003 ≤ 0,05	Valid
Kinerja Karyawan_9	,751**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja Karyawan_10	,503**	,005 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Tabel menunjukkan 10 butir pertanyaan valid dari 10 pertanyaan yang diberikan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut, dengan nilai korelasi positif dan sig. lebih kecil dari 0,05.

4.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011;47).

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan *software* SPSS 23 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Knowledge Management*

Tabel 4.10
Reliabilitas Variabel *Knowledge Management*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,870. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.11
Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.12
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

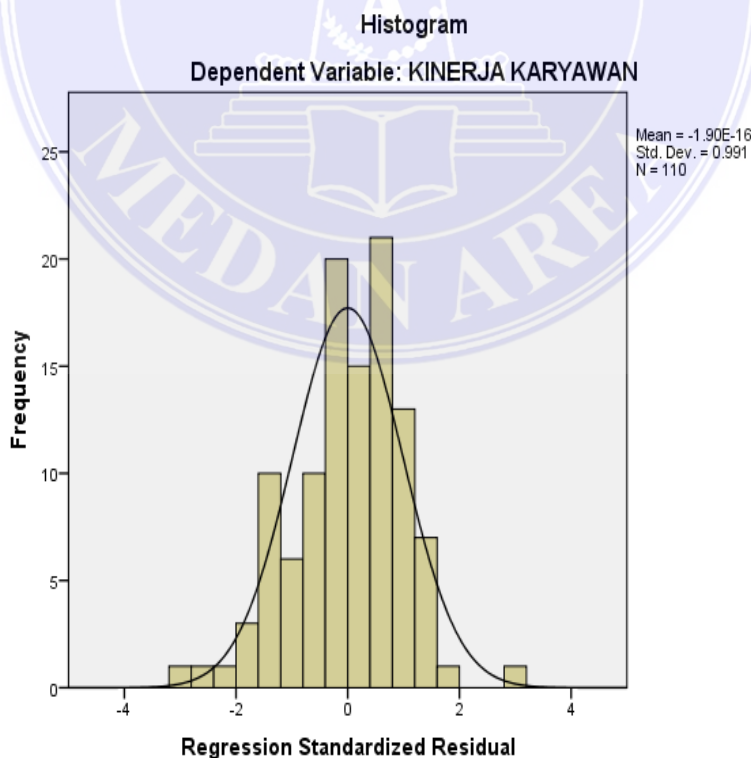
Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Dapat dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760. Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

4.5.3. Uji Asumsi Klasik

4.5.3.1. Uji Normalitas

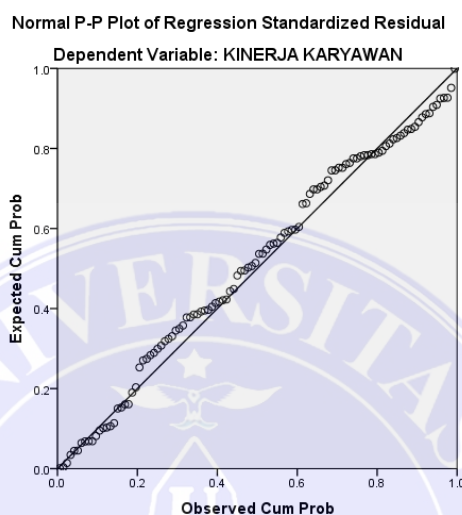
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Penelitian ini terdapat dua cara apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik Histogram dan *Probability Plot*, dan analisis statistik menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov Smirnov* (*K-S*) untuk pengujian residual model regresi.



Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan penjelasan grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan sesuai dengan yang diminta adalah normal.



Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Gambar 4.3 Grafik *Normal P-Plot*

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal dan sudah sesuai dengan yang diminta yaitu normal.

Tabel 4.13
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55450865
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.053
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0.200, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal dan dalam penelitian ini diminta data terdistribusi secara normal.

4.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan guna mengetahui ada tidaknya kolerasi antara variabel bebas satu terhadap variable bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas yaitu jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF <10, maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

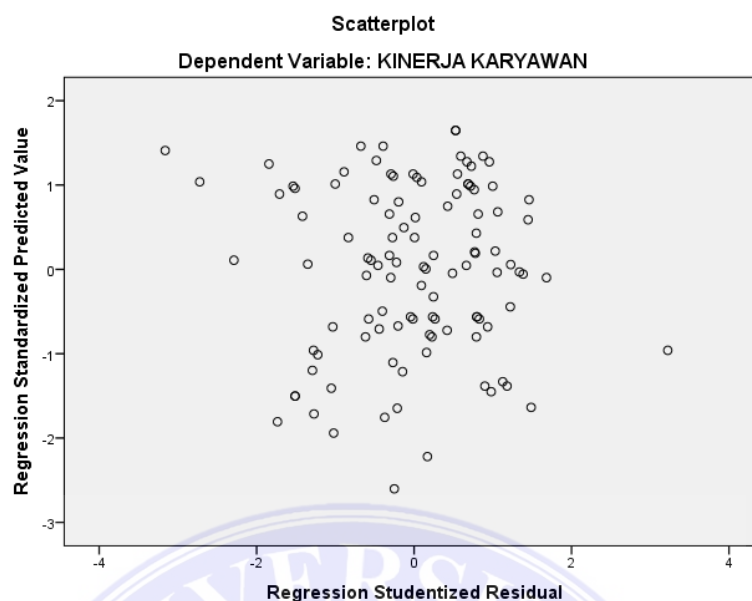
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.939	2.685		3.702	.000		
	KNOWLEDGE MANAGEMEN	.378	.084	.407	4.504	.000	.496	2.016
	PENGEMBANGAN SDM	.483	.107	.407	4.508	.000	.496	2.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Tolerance Knowledge Management* dan Pengembangan SDM adalah 0,496, nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Selanjutnya diketahui nilai VIF *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM adalah sebesar 2,016, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas dan memang yang diharapkan ialah bebas Multikolinieritas.

4.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastistas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas dan sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ialah bebas heteroskedastisitas.

4.5.4. Uji Hipotesis

4.5.4.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.559	3.588

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, KNOWLEDGE MANAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai R² yang diperoleh sebesar 0,567. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 56,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Knowledge management* dan Pengembangan SDM, kemudian sisanya sebesar 43,3% didapat dari 100-57,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4.5.4.2. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model yaitu *Knowledge Management (X1)* dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.16
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1802.009	2	901.004	70.004	.000 ^b
	Residual	1377.164	107	12.871		

Total	3179.173	109		
-------	----------	-----	--	--

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, KNOWLEDGE MANAGEMENT

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F bernilai positif sebesar 70,004 dan bernilai signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas berupa *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.

4.5.4.3. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang dimaksudkan dalam model berupa *Knowledge Management* (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.939	2.685		3.702	.000
KNOWLEDGE MANAGEMENT	.378	.084	.407	4.504	.000
PENGEMBANGAN SDM	.483	.107	.407	4.508	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 23)

Cara mengetahui t-hitung > t-tabel dapat kita lihat pada aplikasi t-tabel dengan Memfokuskan pada *degree of Freedom* dengan rumus

$$df = n - K.$$

n merupakan sampel dan K merupakan variable bebas, sehingga diperoleh $df = 110 - 2 = 108$. Jika dilihat dari t-tabel urutan 108 dengan taraf signifikan 0,05 maka dapat diperoleh nilai 1,998.

1. Dari tabel 4.16 menjelaskan bahwa jika tidak terdapat variable *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM, maka Kinerja Karyawan 4,504
2. Koefisien regresi variabel *Knowledge Management* sebesar 4,504 oleh karena itu hasil uji statistik t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($4,504 > 1,998$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variable *Knowledge Management* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 4,508. Oleh karena itu hasil uji statistik t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($4,508 > 1,998$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikan $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa diperoleh persamaan model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 9,939 + 0,378 X_1 + 0,483 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan:

1. Konstanta (o) = 9,939

Mempunyai arti jika nilai variabel *Knowledge Management* (X1) dan Pengembangan SDM (X2) dianggap tetap atau sama dengan 0 (npl), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar konstantanya atau sebesar 9,939.

2. Koefisien *Knowledge Management* ($\beta_1 X_1$) = 0,378

Variabel *Knowledge Management* (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,378, berarti jika nilai variabel *Knowledge Management* (X_1) naik sebesar 1 sedangkan variabel Pengembangan SDM (X_2) tetap atau sama dengan 0 (nol), maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,378. Positif itu memberikan arti jika *Knowledge Management* meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika *Knowledge management* menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun.

3. Koefisien Pengembangan SDM ($\beta_2 X_2$) = 0,483

Variabel Pengembangan SDM (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,483, berarti jika nilai variabel Pengembangan SDM (X_2) naik sebesar 1 sedangkan variabel *Knowledge Management* (X_1) tetap atau sama dengan 0 (nol), maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,483. Positif itu memberikan arti jika Pengembangan SDM meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika Pengembangan SDM menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun.

Selanjutnya berdasarkan pada tabel diatas, diketahui variabel *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual *Knowledge Management* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.

Sedangkan untuk variabel Pengembangan SDM juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual Pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.

Berdasarkan data pada tabel 4.16 angka Beta tertinggi ialah pada variabel Pengembangan SDM sebesar 0,483. Sedangkan perolehan angka paling kecil ialah pada variabel *Knowledge Management* sebesar 0,378. Maka dapat disimpulkan variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan ialah Pengembangan SDM dengan nilai Beta 0,483.

4.6. Pembahasan

1.6.1 Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variable *Knowledge Management* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,378 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu *Knowledge management* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika *Knowledge Management* dalam perusahaan itu baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Menurut penelitian warouw (2014) menunjukkan hasil analisis *knowledge management* yaitu teknologi, *job procedure*, *personal*

knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penunjang Teknologi dengan adanya sarana dan prasarana komputer serta internet. job procedure dapat ditingkatkan dengan Pelatihan, Pelaksanaan prosedur kerja, personal knowledge didorong dari adanya ide, community dan networks terhadap kinerja karyawan, manajemen Bank BTN Cabang Manado. Sementara menurut Kandou, Lengkong, dan Sendow (2016) hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, skill, dan attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado. Skill merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado, sedangkan knowledge management dan attitude merupakan variabel kedua dan ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado.

1.6.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan untuk variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,448 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu Pengembangan SDM(X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika harga diri itu lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik.

Bukti diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyidah (2016) pengujian terhadap dimensi pengembangan sumber daya manusia

juga memperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Yakub (2012) Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel materi pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari bahan pelatihan, model komunikasi, lama pelatihan, media pelatihan secara bersama-sama (simultan-uji F) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dharma (2011:80) sasaran pengembangan yaitu sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Dengan demikian tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik.

1.6.3 Pengaruh *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel *Knowledge Management* (X1) dan Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif yang diperoleh dari nilai F sebesar 70,004 dan signifikan dengan nilai *Sig.* yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima yaitu *Knowledge Management* (X1) dan Pengembangan SDM (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan. Positif ini menunjukkan bahwasanya, jika *Knowledge Management* dan Pengembangan SDM itu lebih baik maka kinerja karyawan juga akan lebih baik.

Pernyataan ini diteliti oleh Anggapraja (2016) dapat disimpulkan bahwa PT Telkom Tbk. Sudah baik dalam menyediakan sarana dan prasarana teknologi untuk menunjang penerapan Knowledge Management dengan bertujuan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pengembangan Sumber Daya Manusia pun termasuk ke dalam kategori baik, variabel dimensinya adalah dimensi Pelatihan (Training), Pendidikan (Education), Pengembangan Karir (Career Development), yang paling terlihat skornya diantara ketiga variabel diatas adalah Pelatihan (Training) menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan karyawan PT Telkom Tbk. merasakan dampak positifnya bagi karyawan itu sendiri. Sementara menurut penelitian Setyono dan Muhrir (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management*, peran *strategic partner* SDM, dan *technology information* secara *adjusted R²* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan namun secara parsial, *Knowledge Management* dengan nilai signifikan 0,000 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peran *strategic partner* SDM dengan nilai signifikan 0,027 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat

disimpulkan bahwa:

1. *Knowledge Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan, maka dinyatakan hipotesis diterima.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan, maka dinyatakan hipotesis diterima.
3. *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan, maka dinyatakan hipotesis diterima.

1.2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk variabel *Knowledge Management* yang perlu ditingkatkan adalah dukungan antar karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dapat menyediakan sarana untuk bertamasya dan berkumpul sehingga dapat mempererat dan mengakrabkan para karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan.

2. Untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia peneliti mengambil kesimpulan seperti perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan dengan cara berinteraksi langsung dengan para karyawan untuk memberikan kesempatan untuk karyawan mengeluarkan aspirasi atau keluhan selama bekerja didalam perusahaan agar menghindari ketidaksesuaian dalam pengembangan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan bekerja oleh para karyawan. Ketika peraturan yang diberikan sesuai dihati para karyawan dan seimbang dengan perusahaan, otomatis akan meningkatkan keberhasilan dan kesuksesan antara karyawan dan perusahaan. perusahaan perlu meningkatkan pelatihan secara merata bukan hanya karyawan pilihan antar tiap jenjang karyawan demi kesuksesan perusahaan agar lebih mudah tercapai yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Ahmad Sahas Nur Falah, A. P. (2017). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.50 No.4*, 192-198.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), Vol.14,1,ISO.690*, 140-146.
- Anggraini, N. D. (2013). PENGARUH PRAKTEK *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*, 1-84.
- AVENA, R. E. (2018). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga* , 1-129.
- Bayu Krisdianto, N. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BATU. *Jurnal Ilmu Manajemen JUMMU ,Volume II-Nomor 2*, 85-97.
- Boby Teofilus Warouw, L. K. (2014). *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Operasional Pada PT. BTN (Persero) Tbk.Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Vol 2 No.1*, 234-242.
- Dwi Yuniarti, L. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Muntok. *Jurnal Efektor Peer reviewed under responsibility of Universitas Nusantara PGRI Kediri. Volume 6 Issue 1*, 98-106.
- Haqiqi, R. T. (2017). PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMATA BAHARI MALL INDONESIA. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS, VOLUME 7 No. 01*, 57-68.
- Haryadi, V. L. (2013). PENGEMBANGAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT AGELESS AESTHETIC CLINIC. *Jurnal AGORA, Vol. 1, No. 3*, 1-9.

- Hilma Harmen, M. T. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 4(2), ISO 690, 114-129.
- Maria, D. (2017). Penerapan *Knowledge Management* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan : Studi Kasus Pada Perpustakaan Unika Santo Thomas Medan. *Skripsi Universitas Sumatera Utara Repositori Institusi USU*, 1-109.
- Panjaitan, M. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDOJAYA AGRINUSA. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2*, 7-13.
- TBK, P. B. (2018). LAPORAN TAHUNAN BANK BUKOPIN . *Meraih Masa Depan Yang Lebih Cerah*, 1-784.
- Wijaya, W. (2013). ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PABRIK KECAP WIE SIN DI LOMBOK. *Jurnal AGORA, Vol I, No. 3*, 1-8.
- Yohan Dwi Putra, A. S. (2019, Vol. 4, No. 1). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 127-133.
- Elsera, R. M. (2019). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, DAN WORK ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI SYARIAH KANTOR CABANG BANYUWANGI. *Digital Repository Universitas Jember*, 94.
- Kandou, L. S. (2016). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADAPT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT DI MANADO). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 12.
- Rosyida, U. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Syariah Sragen). *Skripsi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (Iain)*, 94.
- Sari, A. M. (2016). EKONOMI DAN BISNIS ISLAM. *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, STRATEGIC PARTNER SDM, DAN TECHNOLOGY INFORMATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, 72.
- Warouw, B. T. (2014). KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTN (PERSERO) TBK. CABANG MANADO). *Jurnal EMBA*, 9.

Yakub, A. F. (2012). PENGARUH TINGKAT KESESUAIAN MATERI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI. *Skripsi Lengkap Manajemen A Universitas Hasanuddin Makassar*, 100.

Buku:

(Sugiyono, Metode Penelitian & Pengembangan , 2015)



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUKOPIN CABANG MEDAN

Bapak/Ibu yang terhormat

Saya yang bernama Widya Syafdiana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area, ingin memberikan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Medan guna memberikan pendapat dan pengalaman anda selama bekerja dalam perusahaan. Pernyataan yang tercantum dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam penyusunan skripsi. Bapak/Ibu kami harapkan untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu. Semoga kuesioner ini dapat bermanfaat bagi penulis, karyawan dan juga bagi perusahaan.

IDENTITAS RESPONDEN

(No. Responden :)

Nama :

Unit Kerja :

Jabatan :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

Umur : 17 – 23 tahun 38 – 44 tahun
 24 – 30 tahun 45 – 51 tahun
 31 – 37 tahun 52 tahun atau lebih

Tingkat Pendidikan : SMA Diploma S1
 S2 S3

Masa Kerja : 1 tahun kebawah 4 - 6 tahun
 1 – 3 tahun 7 tahun atau lebih

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah menyelesaikan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju : skor 1

TS : Tidak Setuju : skor 2

N : Netral : skor 3

S : Setuju : skor 4

SS : Sangat Setuju : skor 5

1. Variable *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan)

Knowledge management merupakan koordinasi untuk mengelola serta menyalurkan pengetahuan kepada orang-orang yang berada dalam organisasi pada waktu yang tepat.

No	Indikator	Manajemen Pengetahuan	SS	S	N		STS
1	Otonomi	Karyawan diberikan kebebasan berpendapat dalam diskusi pekerjaan					
		Karyawan merasa bebas dalam berkomunikasi dan merasa nyaman mengekspresikan diri					
2	Tugas yang memberikan tantangan	Tugas yang diberikan kepada karyawan selalu memberikan tantangan baru					
		Karyawan menjadi tertarik dalam menghadapi pekerjaan yang selalu mengikuti perkembangan zaman.					
3	Penyaluran ide dalam organisasi	Karyawan diberikan kesempatan dalam menyalurkan ide dalam berorganisasi.					

		Kegiatan berbagi pengetahuan pada saat pelatihan membuat karyawan dapat menyalurkan ide dalam organisasi.					
4	Berkomitmen kepada profesi dibanding organisasi	Karyawan memiliki komitmen untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan lain					
		Karyawan lebih semangat dalam bekerja seperti memiliki komitmen profesi contohnya bekerja sesuai kemampuan dan passion serta bahagia dengan pekerjaannya.					
5	Komunikasi praktik dan tim kerja	Pekerjaan yang menggunakan komunikasi kerja yang baik mampu mempermudah dalam proses pencapaian tujuan					
		Komunikasi sangat diperlukan dalam tim kerja agar bisa berkoordinasi dengan karyawan lain					

2. Variable pengembangan sumber daya manusia

Menurut pendapat Rowley dan Jackson (2012 hlm. 88) pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja.

No	Indikator	Pengembangan sumber daya manusia	SS	S	N	T	STS
1	Pendidikan dan pelatihan	Karyawan diikutsertakan dalam pendidikan untuk menambah pengetahuan					
		Dengan adanya pelatihan / <i>training</i> akan meningkatkan produktivitas kerja					
2	Kegiatan non-diklat	karyawan untuk mengembangkan pengetahuany dapat mengikuti <i>workshop</i>					
		Pekerja menjadi lebih semangat dalam bekerja karena adanya acara wisata karya					
3	Promosi	Karyawan yang memiliki kinerja yang baik berkesempatan diberikanya promosi jabatan					
		Program promosi jabatan mampu memberikan motivasi kerja karyawan.					

4	Motivasi	Karyawan merasa termotivasi karna mendapatkan bonus atau piagam penghargaan jika mencapai target dalam bekerja					
		Program promosi jabatan mampu memberikan motivasi kerja karyawan.					

3. Variable Kinerja karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja menerangkan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan

No	Indikator	Kinerja karyawan	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
		Saya dapat dengan mudah dan senang dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan					
2	Kualitas pekerjaan	Tugas yang saya selesaikan sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan					
		Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya.					
3	Ketepatan waktu	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.					
		Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
4	Kehadiran	Saya sadar bahwa kehadiran sangatlah diperlukan					
		Jumlah kehadiran saya memenuhi standard yang ditetapkan					
5	Kemampuan kerja sama	Atasan memberikan himbauan agar karyawan mampu bekerjasama					
		Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain					

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Knowledge Management

No.	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
8	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
9	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	38
10	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	44
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
12	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
13	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
16	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
20	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
24	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
27	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
28	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	46
29	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
30	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	43

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Knowledge Management

		Correlations										
		PMK M_1	PMK M_2	PMK M_3	PMK M_4	PMK M_5	PMK M_6	PMK M_7	PMK M_8	PMK M_9	PMK M_10	TPM KM
PMK M_1	Pearson Correlation	1	.731*	.365*	.477*	.732*	.671*	.371*	.407*	.291	.414*	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.047	.008	.000	.000	.044	.026	.119	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_2	Pearson Correlation	.731**	1	.282	.623*	.686*	.704*	.598*	.359	.272	.253	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.131	.000	.000	.000	.000	.051	.145	.177	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_3	Pearson Correlation	.365*	.282	1	.214	.491*	.153	.342	.265	.135	.403*	.541**

	Sig. (2-tailed)	.047	.131		.257	.006	.419	.065	.158	.476	.027	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_4	Pearson Correlation	.477**	.623*	.214	1	.427*	.404*	.270	.272	.416*	.244	.648**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.257		.019	.027	.149	.147	.022	.193	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_5	Pearson Correlation	.732**	.686*	.491*	.427*	1	.643*	.311	.407*	.221	.359	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.019		.000	.094	.025	.241	.051	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_6	Pearson Correlation	.671**	.704*	.153	.404*	.643*	1	.585*	.321	.192	.351	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.419	.027	.000		.001	.083	.310	.058	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_7	Pearson Correlation	.371*	.598*	.342	.270	.311	.585*	1	.400*	.053	.302	.622**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.065	.149	.094	.001		.028	.781	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_8	Pearson Correlation	.407*	.359	.265	.272	.407*	.321	.400*	1	.397*	.538**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.026	.051	.158	.147	.025	.083	.028		.030	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_9	Pearson Correlation	.291	.272	.135	.416*	.221	.192	.053	.397*	1	.535**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.119	.145	.476	.022	.241	.310	.781	.030		.002	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK M_10	Pearson Correlation	.414*	.253	.403*	.244	.359	.351	.302	.538*	.535*	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.023	.177	.027	.193	.051	.058	.105	.002	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TPM KM	Pearson Correlation	.812**	.827*	.541*	.648*	.792*	.744*	.622*	.642*	.503*	.630**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel *Knowledge Management*

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Reabilitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	5	5	5	5	37
2	4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	4	4	5	5	5	5	4	37
4	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	4	4	4	5	4	4	35
6	5	5	4	5	4	3	5	5	36
7	5	5	5	4	4	4	5	5	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	5	5	5	4	4	5	5	36
10	4	4	4	5	5	4	4	4	34
11	4	4	4	3	3	5	3	3	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	4	5	4	5	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	4	4	4	4	4	5	4	5	34
18	5	5	3	5	5	5	5	5	38
19	4	5	4	2	4	4	4	4	31
20	5	5	4	5	4	5	5	5	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	4	5	5	4	5	5	38
23	5	5	4	5	5	5	5	5	39
24	4	4	5	4	5	5	4	5	36
25	5	5	4	4	5	4	5	5	37
26	5	4	5	5	4	4	5	5	37
27	4	4	3	4	4	4	4	4	31
28	2	3	2	5	5	4	5	3	29
29	5	5	5	5	4	4	5	5	38
30	4	4	5	5	4	3	4	4	33

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Correlations

		PMPS DM_1	PMPS DM_2	PMPS DM_3	PMPS DM_4	PMPS DM_5	PMPS DM_6	PMPS DM_7	PMPS DM_8	TPM PSD M
PMPS DM_1	Pearson Correlation	1	.636**	.383*	.164	.083	.225	.259	.455*	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.037	.386	.665	.232	.167	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMPS DM_2	Pearson Correlation	.636**	1	.414*	.083	.094	.184	.378*	.559**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.661	.621	.330	.039	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMPS DM_3	Pearson Correlation	.383*	.414*	1	.125	-.022	.054	.142	.465**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.037	.023		.509	.909	.775	.454	.010	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMPS DM_4	Pearson Correlation	.164	.083	.125	1	.493**	.066	.644**	.355	.596**
	Sig. (2-tailed)	.386	.661	.509		.006	.728	.000	.054	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMPS DM_5	Pearson Correlation	.083	.094	-.022	.493**	1	.333	.589**	.330	.559**
	Sig. (2-tailed)	.665	.621	.909	.006		.072	.001	.075	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMPS DM_6	Pearson Correlation	.225	.184	.054	.066	.333	1	.033	.124	.403*
	Sig. (2-tailed)	.232	.330	.775	.728	.072		.861	.515	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMPS DM_7	Pearson Correlation	.259	.378*	.142	.644**	.589**	.033	1	.609**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.167	.039	.454	.000	.001	.861		.000	.000

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMPS DM_8	Pearson Correlation	.455*	.559**	.465**	.355	.330	.124	.609**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.010	.054	.075	.515	.000		.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
TPMP SDM	Pearson Correlation	.667**	.671**	.549**	.596**	.559**	.403*	.715**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.001	.027	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Lampiran 8. Distribusi jawaban Responden Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja karyawan

No	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
8	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
9	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	46
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
16	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
18	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
19	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations										
		PM KK_1	PM KK_2	PM KK_3	PM KK_4	PM KK_5	PM KK_6	PM KK_7	PM KK_8	PM KK_9	PMK K_10	TP MK K
PMK K_1	Pearson Correlation	1	.634**	.495**	.445*	.495**	.447*	.534**	.089	.352	.194	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.014	.005	.013	.002	.638	.057	.304	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_2	Pearson Correlation	.634**	1	.630**	.601**	.705**	.634**	.649**	.323	.493**	.308	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.081	.006	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_3	Pearson Correlation	.495**	.630**	1	.764**	.697**	.466**	.772**	.355	.533**	.223	.825**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.009	.000	.055	.002	.236	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_4	Pearson Correlation	.445*	.601**	.764**	1	.683**	.453*	.605**	.462*	.648**	.442*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000		.000	.012	.000	.010	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_5	Pearson Correlation	.495**	.705**	.697**	.683**	1	.611**	.496**	.250	.533**	.325	.814**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.005	.182	.002	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_6	Pearson Correlation	.445*	.634**	.466**	.453*	.611**	1	.380*	.331	.410*	.380*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.005	.014	.005		.031	.081	.031	.031	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.009	.012	.000		.038	.074	.025	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_7	Pearson Correlation	.534**	.649**	.772**	.605**	.496**	.380*	.1	.375*	.690**	.275	.787**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.005	.038		.041	.000	.142	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_8	Pearson Correlation	.089	.323	.355	.462*	.250	.331	.375*	.1	.636**	.312	.531**
	Sig. (2-tailed)	.638	.081	.055	.010	.182	.074	.041		.000	.094	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_9	Pearson Correlation	.352	.493**	.533**	.648**	.533**	.410*	.690**	.636**	.1	.381*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.057	.006	.002	.000	.002	.025	.000	.000		.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PMK K_10	Pearson Correlation	.194	.308	.223	.442*	.325	.380*	.275	.312	.381*	.1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.304	.098	.236	.014	.080	.038	.142	.094	.038		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TPM KK	Pearson Correlation	.667**	.838**	.825**	.835**	.814**	.718**	.787**	.531**	.751**	.503*	.1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Lampiran 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Knowledge Management*

No.	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
8	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
9	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	38
10	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	44
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
12	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
13	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	36
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
16	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
20	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
24	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
26	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
27	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36
28	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	46
29	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
30	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	43
31	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
33	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	44

34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
37	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
38	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
39	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	46
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
41	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47
42	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	46
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
48	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
49	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
51	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
52	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	43
53	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
55	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	46
56	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
57	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
59	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	46
60	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
61	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
62	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	46
63	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
64	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
66	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
68	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
69	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	46
70	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
71	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
72	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
73	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
74	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	42
75	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
78	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
79	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
80	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47

81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
82	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
83	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
84	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
85	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	46
86	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
87	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
88	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
89	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	45
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
91	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
92	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
93	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
94	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
95	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	46
96	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
97	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
98	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
99	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	46
100	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
101	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
102	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
103	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
104	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
105	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
106	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
107	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
108	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
109	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	46
110	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47

Lampiran 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	5	5	5	5	37
2	4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	4	4	5	5	5	5	4	37
4	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	4	4	4	5	4	4	35
6	5	5	4	5	4	3	5	5	36
7	5	5	5	4	4	4	5	5	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	5	5	5	4	4	5	5	36

10	4	4	4	5	5	4	4	4	34
11	4	4	4	3	3	5	3	3	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	4	5	4	5	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	4	4	4	4	4	5	4	5	34
18	5	5	3	5	5	5	5	5	38
19	4	5	4	2	4	4	4	4	31
20	5	5	4	5	4	5	5	5	38
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	4	5	5	4	5	5	38
23	5	5	4	5	5	5	5	5	39
24	4	4	5	4	5	5	4	5	36
25	5	5	4	4	5	4	5	5	37
26	5	4	5	5	4	4	5	5	37
27	4	4	3	4	4	4	4	4	31
28	2	3	2	5	5	4	5	3	29
29	5	5	5	5	4	4	5	5	38
30	4	4	5	5	4	3	4	4	33
31	5	5	5	4	5	5	3	4	36
32	5	5	5	5	5	4	5	5	39
33	4	5	5	5	5	5	5	4	38
34	5	5	5	5	5	4	5	4	38
35	5	5	5	5	4	4	5	4	37
36	4	5	5	4	5	5	5	4	37
37	5	4	4	5	5	5	4	4	36
38	4	5	5	5	5	4	5	5	38
39	5	5	5	5	5	5	3	4	37
40	5	5	5	5	5	5	4	5	39
41	4	5	5	5	4	5	3	5	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	4	4	38
44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
45	5	5	5	4	5	5	4	4	37
46	5	4	4	5	4	5	5	4	36
47	4	4	5	5	5	4	5	5	37
48	5	5	5	4	5	5	4	3	36
49	5	5	5	5	5	5	3	5	38
50	5	5	4	5	5	5	3	3	35

51	4	4	5	5	5	5	4	5	37
52	5	5	5	5	5	5	4	5	39
53	5	5	4	5	4	4	5	4	36
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	4	4	5	5	5	5	4	5	37
56	5	5	5	4	5	4	5	5	38
57	5	5	5	4	5	5	5	5	39
58	4	5	5	5	5	4	5	4	37
59	5	5	5	4	5	5	5	4	38
60	5	5	5	4	5	5	5	5	39
61	4	5	5	5	5	4	5	5	38
62	5	5	5	4	5	3	5	5	37
63	4	5	5	5	5	5	5	5	39
64	5	4	5	5	4	5	5	5	38
65	5	5	5	5	4	5	5	4	38
66	5	5	5	5	5	5	4	5	39
67	5	5	4	5	4	5	5	5	38
68	5	4	5	5	4	5	4	4	36
69	5	5	5	4	5	5	5	4	38
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	5	5	5	4	5	5	4	5	38
72	4	5	5	5	5	5	5	5	39
73	5	5	5	4	5	3	5	5	37
74	4	5	5	5	5	5	4	5	38
75	5	5	5	5	5	5	4	5	39
76	5	5	5	5	4	5	5	4	38
77	5	4	5	5	5	5	5	5	39
78	5	5	5	5	4	5	5	4	38
79	5	5	5	5	5	3	5	4	37
80	4	4	5	5	5	5	5	5	38
81	4	5	5	5	5	5	4	5	38
82	5	5	5	5	4	5	5	5	39
83	5	5	5	5	5	4	5	4	38
84	5	5	5	4	5	5	5	5	39
85	5	5	5	5	5	4	5	4	38
86	4	5	5	5	5	5	5	5	39
87	5	5	5	4	5	5	5	4	38
88	5	5	5	5	3	5	4	3	35
89	4	5	4	5	5	5	5	4	37
90	5	5	5	4	5	5	5	5	39
91	5	5	5	5	5	5	4	5	39

92	5	5	5	5	5	5	5	4	39
93	3	4	5	4	5	5	3	4	33
94	5	5	5	5	3	4	5	5	37
95	5	5	5	4	5	5	5	4	38
96	5	5	5	5	5	5	4	5	39
97	5	5	5	5	5	4	5	5	39
98	5	4	5	4	5	5	5	5	38
99	5	5	5	5	5	5	5	5	40
100	5	5	5	5	3	4	5	5	37
101	5	5	4	5	5	5	4	5	38
102	5	5	5	5	5	4	5	5	39
103	5	5	4	5	5	5	5	4	38
104	5	5	4	5	5	5	4	5	38
105	5	5	5	5	5	5	4	5	39
106	4	5	5	5	4	3	4	3	33
107	5	5	5	4	5	5	5	5	39
108	5	5	5	5	4	5	5	4	38
109	5	5	5	4	5	5	5	5	39
110	5	5	5	5	5	5	5	3	38

Lampiran 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

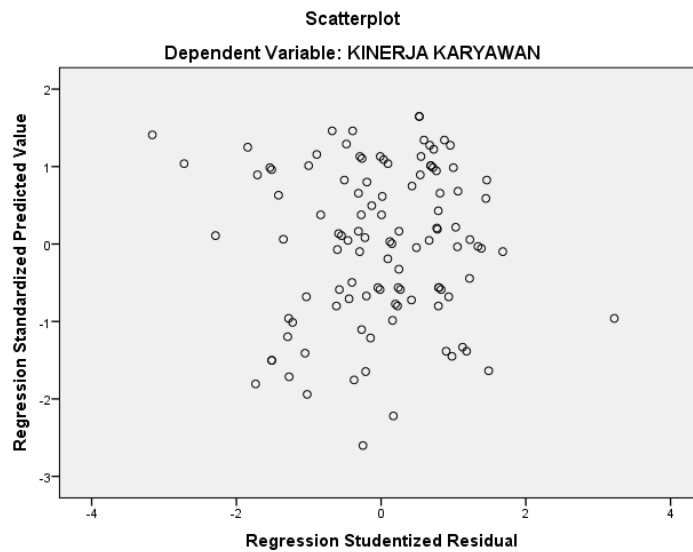
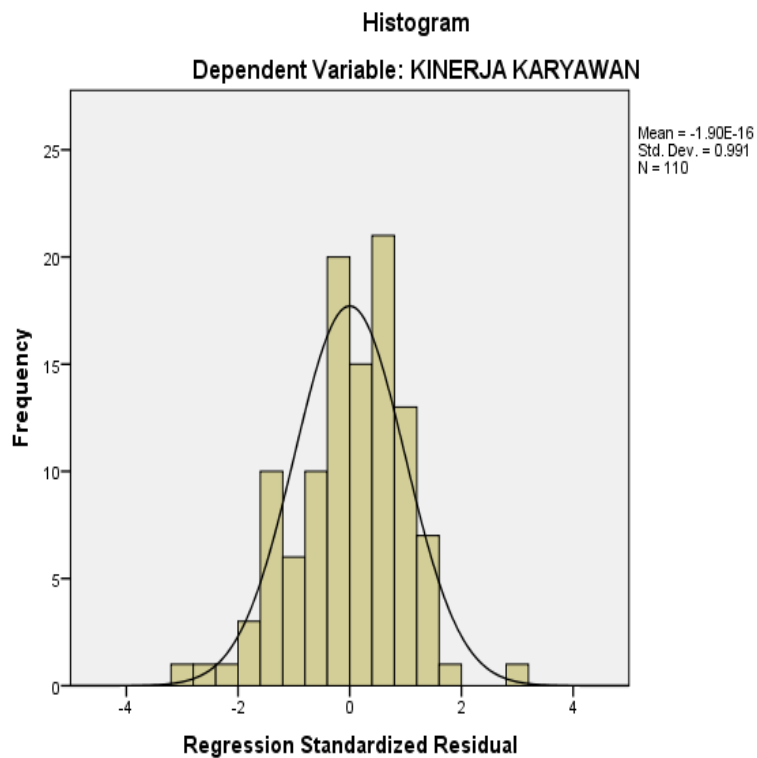
No	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
8	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
9	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	46
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
16	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	40
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
18	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36

19	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
32	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
34	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
39	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	41
40	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
41	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
43	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
48	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
49	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
50	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
51	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
52	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
53	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
54	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
55	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
58	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
59	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
60	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48

62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
63	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
64	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
65	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
69	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
70	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
71	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
72	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
73	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
76	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
77	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
78	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	47
79	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
80	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
81	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
82	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
83	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
85	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
88	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
89	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
90	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
91	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
92	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
95	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
96	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
97	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
98	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
99	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
100	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
101	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
102	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
103	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
104	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47

105	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
108	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
109	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
110	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	36

Lampiran 14. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55450865
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.053
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9.939	2.685				3.702
KNOWLEDGE MANAGEMEN	.378	.084	.407	4.504	.000	.496	2.016
PENGEMBANGAN SDM	.483	.107	.407	4.508	.000	.496	2.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.559	3.588

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, KNOWLEDGE MANAGEMENT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1802.009	2	901.004	70.004	.000 ^b
	Residual	1377.164	107	12.871		
	Total	3179.173	109			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, KNOWLEDGE MANAGEMENT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.939	2.685		3.702	.000
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	.378	.084	.407	4.504	.000
	PENGEMBANGAN SDM	.483	.107	.407	4.508	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN