

PENGETAHUAN MANAGEMENT SERTA KEPEMIMPINAN SERTA PENGEMBANGAN SDM PADA KINERJA KARYAWAN PT PEMBANGUNAN NUSANTARA JAYA

Yudha Ramadhan Putra
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email: ramadhanyudha63@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen, pengaruh kepemimpinan dan juga pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Pembangunan Nusantara Jaya. Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian survey karena dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuesioner sebagai metode pokok. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode simple random sampling, yaitu pengumpulan informasi dari anggota populasi secara acak sederhana yang memberikan kesempatan yang sama dan bersifat tak terbatas pada setiap elemen. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 25. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh hasil untuk pengetahuan manajemen memberikan hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil dari kepemimpinan juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Begitu pun dengan pengembangan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi karyawan yang bersifat positif.

PENDAHULUAN

Pada masa yang serba canggih serta modern di lingkungan bisnis sekarang ini, perusahaan dihadapkan pada tekanan untuk terus bisa beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan nyata yang ada pada lingkungan bisnis ini seperti, faktor teknologi informasi, globalisasi, kelangkaan sumber daya alam, serta daya saing lingkungan usaha telah mengubah pola pikir karyawan dalam mendefinisikan bagaimana kondisi perusahaan yang baik.

Dalam menciptakan suatu perusahaan yang baik, pasti memerlukan SDM yang baik pula. SDM tentunya mempunyai pengaruh pada upaya perusahaan dalam menggapai tujuannya. Oleh karena itu, SDM adalah faktor yang cukup penting pada setiap perusahaan ataupun bisnis. Setiap karyawan dalam perusahaan ataupun bisnis dituntut untuk bisa bekerja secara efektif serta efisien, serta harus memiliki kualitas serta kuantitas pekerjaan yang baik sehingga daya saing perusahaan sangat besar. Ini tentunya bisa memberi peluang yang cukup baik

bagi perusahaan dalam memperoleh prestasi kerja.

Pada lingkungan persaingan saat ini, Knowledge management merupakan proses yang terfokus tentang bagaimana pengetahuan bisa digunakan serta diatur dalam meningkatkan kinerja bisnis. Knowledge management lebih berfokus pada teknik serta alat-alat yang memungkinkan perusahaan untuk, mengorganisir, mengumpulkan, serta mengubah informasi menjadi pengetahuan yang sangat berguna (Cummings, 2015:788). Oleh karena itu, upaya dalam memahami serta mempraktikannya merupakan langkah penting yang harus dilaksanakan baik oleh individu ataupun organisasi (Adryanto Michael, 2016). Dalam kondisi persaingan yang selalu memansertag inovasi akhir-akhir ini, perusahaan menjadi semakin memansertag Knowledge Management sebagai suatu yang penting.

Pada setiap perusahaan pasti ada yang memimpin serta yang dipimpin. Setiap pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan siapa saja

yang mereka pimpin. Pemimpin harus mengetahui serta mengenal baik orang-orang yang ia pimpin serta bertanggung jawab akan semua hal yang ada berhubungan dengan perusahaan yang dia pegang. Seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting karena dia lah yang berada pada garis terdepan yang membantu perusahaan dalam mewujudkan visi serta misinya. Oleh karena itu, efektifitas seorang pemimpin dalam menggunakan pengaruhnya sangat menentukan bagaimana kualitas pemimpin tersebut dalam memegang perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin perlu selalu diasah serta dikembangkan pengetahuannya agar bisa menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi yang akan dihadapinya, baik itu berasal dari karyawannya, ataupun atasan bisnis lain di tempat ia berada. Pentingnya pemimpin disini bisa dilihat saat dia bisa memberdayakan dirinya sendiri sebelum dia memberdayakan diri orang lain.

Suparyadi (2015:300) mengatakan kalau kinerja karyawan adalah suatu yang cukup serius di kehidupan suatu bisnis, itu dikarenakan bisnis sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan dalam menggapai tujuannya. Tingkat kinerja karyawan menjadi bahan pertimbangan suatu bisnis ataupun perusahaan dalam mengembangkan SDMnya yang nantinya akan memiliki dampak yang positif bagi kestabilan bisnis ataupun perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan tidak berkembang serta diperbaiki, maka akan menimbulkan dampak kurang baik bagi perusahaan itu sendiri. Selain itu kinerja dalam suatu bisnis tidak bisa lepas dari kinerja para individu itu sendiri.

Jika kinerja kinerja para individu meningkat, maka kinerja bisnis pun akan ikut meningkat baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Pengaruh tersebut tidak hanya terbatas pada karyawan semata melainkan meliputi tingkatan manjerial sehingga para karyawan serta juga atasannya bisa menetapkan standar serta sasaran kinerja

yang harus digapai dalam waktu tertentu serta menilai ataupun mengevaluasi hasilnya.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka periset berpikir melakukan suatu riset dengan mengangkat judul “Pengetahuan Management Serta Kepemimpinan serta Pengembangan SDM Pada Kinerja Karyawan PT Pembangunan Nusantara Jaya” dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari variabel Pengetahuan Management, Kepemimpinan, Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT Pembangunan Nusantara Jaya.

Hasil penelitian diharap memberi kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui Pengetahuan Manajemen.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengetahuan Management

Pengetahuan secara umum disebut sebagai kemampuan serta rasa ingin tahu pada sesuatu ataupun objek tertentu. Pengetahuan ialah sesuatu penting yang wajib ada pada diri seseorang, karena bisa membantu membentuk jati diri serta perilaku yang baik (Donsu, 2017). Menurut Takeuchi & Nonaka, pengetahuan manajemen (Knowledge Management) merupakan suatu alat dari manajemen yang bisa memberikan keyakinan kalau untuk meningkatkan kinerja bisnis serta bisa bekerja dengan lebih baik, maka pengetahuan adalah aset serta jalan satu-satunya yang harus dimiliki.

Menurut Swarooprani & Chidambranatan (2015) pengetahuan manajemen merupakan usaha bisnis dalam mengasah serta mengeksplor pengetahuan pada setiap orang di suatu bisnis. Upaya pelaksanaan pengetahuan manajemen tentunya kan membantu bisnis menjadi lebih inovatif. Sudah banyak yang mengetahui serta membahas apa itu pengetahuan manajemen serta bagaimana manfaatnya, tetapi belum banyak yang mengetahui bagaimana pengelolaan serta proses dalam pengembangannya.

Kepemimpinan

Kata pemimpin mengandung banyak pengertian seperti membina, mengarahkan, mengatur, menunjukkan, membina bahkan mempengaruhi. Pemimpin memiliki banyak tanggung jawab yang besar pada segala aktivitas kerja yang ada di dalam suatu perusahaan. Menjadi pemimpin sangatlah tidak mudah seperti yang terlihat serta pada setiap pemimpin mempunyai perbedaan dalam caranya memimpin sebuah perusahaan.

Kartono (2017) mengatakan kalau kepemimpinan ialah kekuatan seseorang dalam mempengaruhi serta mengarahkan bawahan ataupun karyawan guna menggapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan. Tugas lain pemimpin yaitu memahami keinginan para bawahannya serta mengambil apa yang sekiranya realistis serta bisa di capai. Pemimpin yang baik harus memahami setiap tugas yang di embannya beserta bawahannya agar selaras serta bisa tercapai tujuannya. Oleh karena itu pemimpin harus benar-benar bisa membimbing, mengarahkan, menguasai pikiran, serta memberi contoh yang baik pada bawahannya. Keberhasilan dalam menggapai tujuan tidak akan mudah dibisa tanpa asertaya pemimpin yang profesional yang bisa memahami peran serta kewajibannya dalam memimpin.

Pengembangan SDM

Terbisa dua jenis kategori dalam pengembangan SDM, yaitu mikro serta makro. Pengembangan SDM makro merupakan rangkaian proses serta kegiatan yang dilaksanakan guna meningkatkan kualitas serta kemampuan manusia agar bisa berkontribusi dalam pembangunan negara. Sesertagkan pengembangan SDM mikro merupakan rangkaian proses serta kegiatan tenaga kerja ataupun karyawan dalam menjalankan pelatihan ataupun pendidikan guna meningkatkan

kemampuann agar menggapai hasil yang maksimal.

Pengembangan SDM juga bisa dikatakan sebagai persiapan seseorang dalam mengemban peran yang lebih besar pada suatu bisnis.

Menurut Priharto (2020) Pengembangan SDM bisa diartikan sebagai suatu kegiatan ataupun aktivitas pada waktu tertentu yang dilaksanakan guna meningkatkan keahlian ataupun keterampilan yang dimiliki seseorang hingga bisa bermanfaat serta menghasilkan produktifitas kerja yang baik dalam suatu perusahaan.

Pengembangan ini biasanya ada kaitannya dengan peningkatan pada kemampuan masing-masing yang dimiliki tiap individu, baik itu kemampuan intelektual ataupun emosional yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Ini juga tidak luput dari fakta seorang karyawan harus memiliki keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang selalu berkembang agar bisa bekerja dengan baik selama menjalani posisi karirnya. Persiapan dalam menempuh karir yang baik guna menaikan posisi ini lah yang dimaksud dengan pengembangan seorang karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil usaha kerja seorang karyawan baik itu di lihat dari segi kuantitas ataupun kualitas yang telah tercapai selama karyawan itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang sudah ditanggung jawabkan kepesertaya. Sebenarnya, kinerja merupakan satu hal yang sifatnya individual, ini karena kemampuan yang dimiliki setiap karyawan pasti berbeda-beda. Disamping itu kinerja seorang karyawan tidak luput dari pengaruh pendidikan yang selama ini sudah ditempu, pengalaman, inisiatif, motivasi, serta keinginan.

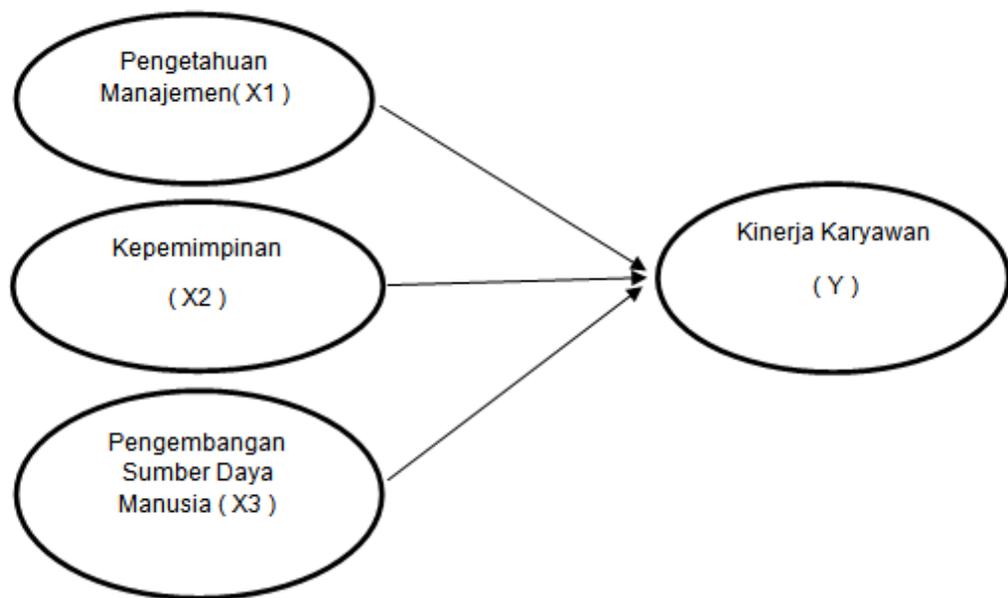
Evaluasi kinerja karyawan ialah proses yang wajib dicoba dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja bisa dicoba oleh

bermacam- macam pihak, ialah oleh rekan kerja, atasan langsung ataupun oleh karyawan itu sendiri. Apabila evaluasi kinerja pada karyawan dicoba dengan benar hingga para karyawan, penyelia, kementerian SDM, serta industri hendak menguntungkan dengan jaminan kalau upaya para orang karyawan sanggup berkontribusi pada fokus strategi dari industri. Evaluasi kinerja yang obyektif serta pas sangat

menguntungkan baik untuk karyawan ataupun industri, oleh sebab itu evaluasi kinerja dalam suatu bisnis wajib dicoba apabila industri mau kilat menggapai misi serta visi yang sudah diresmikan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun kerangka konseptual dapat penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Keterangan :

X : Variabel Independent

Y : Variabel dependent

→ : Pengaruh Variabel X ke Variabel Y

METODE PENELITIAN

Riset ini merupakan riset survey yang memakai metode kuantitatif. Dikatakan riset survey karena dalam pengambilan data yang dilaksanakan oleh penulis guna memperoleh informasi dari responden adalah dengan menggunakan kuesioner. Populasi pada riset ini yaitu karyawan PT Pembangunan Nusantara Jaya yang berjumlah 50 orang. Pada riset kali ini penulis menggunakan metode Simple Random Sampling, Sugiyono (2017:82) yang metode pengumpulannya dilaksanakan secara acak dari anggota populasi yang ada. Adapun analisis yang digunakan yaitu

analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, Uji Parsial (Uji T), dan Uji Simultan (Uji F).

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan dari data yang sebenarnya terjadi dengan data yang dikumpulkan peneliti. Menurut Ghozali (2018:52) validitas merupakan indeks yang menunjukkan seberapa besar

kemampuan suatu variabel bisa menjelaskan variabel lain yang diteliti. Teknik yang sangat sering digunakan untuk mengukur tingkat validasi pada variabel adalah teknik korelasi. Variabel yang mempunyai nilai korelasi yang positif menunjukkan kalau variabel tersebut

memiliki tingkat validasi yang tinggi juga. Suatu variabel di anggap valid jika mempunyai nilai koefisien korelasi lebih dari 0,3 ($r > 0,3$), jadi jika nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,3 maka variabel tersebut tidak valid

a) Uji Validitas X1

Tabel 1. Uji Validitas X1
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Pengetahuan Manajemen
X1.1	Pearson Correlation	1	.508**	.274	-.114	-.136	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000	.054	.432	.345	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.508**	1	.566**	.077	.019	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.594	.896	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.274	.566**	1	.248	-.087	.670**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000		.083	.548	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	-.114	.077	.248	1	.533**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.432	.594	.083		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	-.136	.019	-.087	.533**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.345	.896	.548	.000		.001
	N	50	50	50	50	50	50
Pengetahuan Manajemen	Pearson Correlation	.494**	.729**	.670**	.599**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Bersumber nilai di tabel, semua pertanyaan pada variabel Pengetahuan Management (X1)

valid karena nilai r hitung > dari nilai r tabel (0,2732).

b) Uji Validitas X2

Tabel 2. Uji Validitas X2
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	1	.427**	.063	-.049	.203	.672**
	Sig. (2-tailed)		.002	.666	.735	.156	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.427**	1	.040	.099	.181	.709**
	Sig. (2-tailed)	.002		.784	.494	.208	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.063	.040	1	-.375**	-.269	.780
	Sig. (2-tailed)	.666	.784		.007	.059	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	-.049	.099	-.375**	1	.424**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.735	.494	.007		.002	.001
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.203	.181	-.269	.424**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.156	.208	.059	.002		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.672**	.709**	.080	.443**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.579	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Bersumber nilai di tabel, semua pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X2) valid karena

nilai r hitung > dari nilai r tabel (0,2732).

c) Uji Validitas X3

Tabel 3. Uji Validitas X3

		Correlations			Pengembangan Sumber Daya Manusia
		X3.1	X3.2	X3.3	
X3.1	Pearson Correlation	1	.040	.001	.506**
	Sig. (2-tailed)		.783	.995	.000
	N	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.040	1	.832**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.783		.000	.000
	N	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.001	.832**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.995	.000		.000
	N	50	50	50	50
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	.506**	.846**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Bersumber nilai di tabel, semua pertanyaan pada variabel Pengembangan SDM (X3) valid

karena nilai r hitung > dari nilai r tabel (0,2732).

d) Uji Validitas Y

Tabel 4. Uji Validitas Y

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.640**	.177	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.218	.000
	N	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.640**	1	.391**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000
	N	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.177	.391**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.218	.005		.000
	N	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.760**	.869**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan seberapa besar instrumen bisa dipercaya serta bisa dijadikan sebagai alat untuk pengumpulan data. Suatu instrumen bisa dikatakan baik serta reliabel jika di setiap butirnya tidak mengarahkan seorang responden dalam menentukan jawaban tertentu ataupun dalam kata lain instrumen itu tidak memiliki sifat yang tendensius. Metode yang

digunakan dalam pengujian reabilitas menurut Marzuki yang di terapkan dalam riset ini yaitu menggunakan metode Koefisien Alpha (Cronbach Alpha) yang di peroleh dengan menggunakan jenis data interval ataupun essay. Jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai koefisien r ($\alpha \geq 0,06$), serta sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari nilai koefisien r maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha
x1	0.62
x2	0.628
x3	0.628
y	0.664

Dari hasil perhitungan olah data dengan bantuan program komputer statistik SPSS Ver 12 pada lampiran

maka dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari faktor motivasi (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi

(X3) dan pelatihan (X4), serta variabel terikat Kinerja Pegawai Rumah Makan Wiraraja Kab.Pamekasan melebihi 0.6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliable atau handal.

Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan guna mengetahui variabel yang ada dalam model regresi tersebut terdistribusi normal ataupun tidak.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03874387
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.047
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, nilai sig 0,200 > 0,05. Karena signifikasini > 0,05 maka bisa disimpulkan kalau data yang ada terdistribusi normal.

b) Multikolinerita

Ghozali (2018) menyebutkan kalau multikolinearitas dilaksanakan guna mengetahui ada ataupun tidaknya korelasi antara variabel independent serta dependent. Persamaan regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi multikolineritas

antar variabelnya. Apabila terbiasa multikolineritas di antara variabelnya maka itu artinya nilai korelasi variabel independennya sama dengan nol ataupun bisa disebut tidak ortogonal. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) serta nilai tolerance adalah nilai yang bisa menunjukkan ada ataupun tidaknya multikolineritas dalam suatu regresi. Model regresi terbebas dari multikolineritas jika nilai VIF < 10 serta nilai Tolerance > 10.

Tabel 7. Uji Multikolinerita

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Pengetahuan Manajemen	.083	.060	.039	.995	1.006
	Kepemimpinan	.126	-.073	-.048	.947	1.055
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.756	.752	.744	.947	1.056

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel output diatas variabel bebas menunjukkan nilai tolerance $\geq 0,10$ artinya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Hasil VIF menunjukkan kalau semua variabel bebas mempunyai nilai

VIF ≤ 10 artinya tidak ada

c) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah uji yang digunakan guna

mengetahui apakah ada varian dalam model regresi yang ada. Salah satu cara untuk melihat asertaya heteroskedastisitas adalah dengan uji Gejser. Purwanto serta Sulistyastuti (2017:199) mengatakan apabila dalam model regresi ditemukan asertaya heteroskedastisitas,

maka varian yang ada pada variabelnya tidak konsisten. Regresi yang bagus yaitu yang tidak ada heteroskedastisitas di dalamnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila variabelnya mempunyai nilai probabilitas > nilai signifikansi (0,05).

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.338	1.525		.222	.825
	Pengetahuan Manajemen	-.037	.042	-.129	-.886	.380
	Kepemimpinan	.048	.052	.137	.925	.360
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.016	.066	.037	.250	.804

a. Dependent Variable: Abs_res

Uji Parsial (Uji T)

Berguna untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel.

95% merupakan tingkat keyakinan dalam uji T.

Tabel 9. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.915	2.558		.749	.458
	Pengetahuan Manajemen	.029	.071	.039	2.405	.007
	Kepemimpinan	.044	.088	.049	2.496	.022
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.853	.110	.765	7.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas menunjukkan hasil pengujian hipotesis Pengetahuan Management dengan nilai Thitung (2,405) > Ttabel (1,983) serta memiliki taraf signifikansi sebesar 0,007. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka hasil H1 diterima, yang artinya Pengetahuan Management berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

Pada hasil pengujian hipotesis Kepemimpinan, diketahui nilai Thitungnya adalah (2,496) > Ttabel (1,983) serta memiliki taraf signifikansi sebesar 0,022. Dengan nilai signifikansi

yang lebih kecil dari 0,05 maka hasil H2 diterima, yang artinya Kepemimpinan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Pada hasil pengujian hipotesis Pengembangan SDM diketahui nilai Thitungnya adalah (7,744) > Ttabel (1,983) serta memiliki taraf signifikansi sebesar 0,00. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka hasil H3 diterima, yang artinya Pengembangan SDM berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji yang dilaksanakan guna mengetahui asertaya pengaruh bersama dari semua variabel

independent yang ada pada variabel dependentnya.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.630	3	23.877	20.774	.000 ^b
	Residual	52.870	46	1.149		
	Total	124.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengetahuan Manajemen, Kepemimpinan

Hasil pada perhitungan statistik menunjukkan nilai Ftabel = 20,774 yang berarti nilai Ftabel lebih besar dari Ftabel (20,774 > 2,800). Signifikansi sebesar 0,000.

Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan kalau variabel Pengetahuan Management, Kepemimpinan serta

Pengembangan SDM secara simultan mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh faktor bebas terhadap variabel terikat, maka pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.915	2.558		.749	.458
	Pengetahuan Manajemen	.029	.071	.039	2.405	.007
	Kepemimpinan	.044	.088	.049	2.496	.022
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.853	.110	.765	7.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel output diatas bisa diketahui nilai persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 1,915 + 0,029X_1 + 0,044X_2 + 0,853X_3$$

Keterangan:

X1 = Pengetahuan

Management

X2 = Kepemimpinan

X3 = Pengembangan SDM

Y = Kinerja

Dari hasil persamaan di atas, bisa dijelaskan kalau :

- a) Nilai konstanta yang diperoleh adalah 1,915
- b) Koefisien dari Pengetahuan Management yaitu 0,029 yang

artinya apabila Pengetahuan Management meningkat serta asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan akan turut meningkat.

- c) Koefisien dari Kepemimpinan yaitu 0,044 yang artinya apabila Kepemimpinan meningkat serta asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan akan turut meningkat.
- d) Koefisien dari Pengembangan SDM yaitu 0,853 yang artinya apabila Pengembangan SDM meningkat serta asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja Karyawan akan turut meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian untuk menguji variabel, bisa di bisa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan management memberikan pengaruh ataupun kontribusi pada kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan oleh pengetahuan management dalam kasus ini adalah Pengetahuan Management berpengaruh positif pada Kinerja. Maka di bisa kesimpulan kalau Pengetahuan Management signifikan serta berpengaruh pada Kinerja Karyawan, yang dimana Pengetahuan Management yang ada di perusahaan PT. Pembangunan Nusantara Jaya sangat memiliki pengaruh yang cukup besar pada Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut memperlihatkan kalau kinerja karyawan yang tinggi bisa ditentukan dengan berhasilnya menerapkan pengetahuan management di dalam perusahaan.
- 2) Kepemimpinan memberikan pengaruh ataupun kontribusi pada kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan oleh kepemimpinan dalam kasus ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif pada Kinerja. Maka bisa ditarik kesimpulan kalau kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Dimana Kepemimpinan yang saat ini telah dijalankan oleh pimpinan di PT. Pembangunan Nusantara Jaya sangat berpengaruh besar dengan tingkat kinerja karyawan diperusahaan tersebut, semakin baik metode kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan maka, kinerja karyawan juga akan meningkat hingga bisa memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan.
- 3) Pengembangan SDM memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan oleh

pengembangan SDM dalam kasus ini ialah pengembangan SDM berpengaruh positif pada Kinerja. Maka disimpulkan kalau Pengetahuan Management berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Dimana Pengembangan SDM yang saat ini telah dijalankan oleh pimpinan di PT. Pembangunan Nusantara Jaya memiliki pengaruh besar pada tingkat kinerja karyawan diperusahaan tersebut, semakin baik metode Pengembangan SDM yang diterapkan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan terus meningkat sehingga bisa menyelesaikan pekerjaannya serta bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah dilaksanakan agar segera terselesaikan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Saran

Dari hasil riset yang sudah dilaksanakan, maka saran yang bisa diberikan penulis adalah yakni:

- 1) Baiknya antar karyawan satu serta yang lainnya di dalam perusahaan harus menjalin komunikasi secara baik serta intens agar bisa tercipta kinerja yang baik yang diinginkan oleh bisnis untuk kemajuan serta kelancaran bisnis.
- 2) Sebagai karyawan seharusnya lebih meningkatkan kerja sama antara sesama karyawan baik sesama karyawan dalam satu divisi maupun dengan divisi yang lainnya untuk saling bertukar ide maupun saran.
- 3) Perusahaan diharap agar terus membantu dalam menggali potensi yang ada dalam setiap individu ataupun karyawan yang ada di perusahaan, serta mampu meningkatkan serta mempertahankan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, Moh. Saiful. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan*

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo*, 144Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA, Vol. 6, No. 2, Hal 144 – 152.
- Budihardjo, Andreas. 2016. A Guide Book Knowledge Management Efektif Berinovasi Meraih Sukses, Cetakan Ke-1, Prasetiya Mulya Publishing, Jakarta.
- Cummings, Thomas G. 2015. Organization Development & Change, Edisi 10, Cengage Learning, USA
- Chidambranathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. 2015. Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. Journal of Academic Librarianship. Page: 6:4C.
- Frappaolo, Carl dan Toms, Wayne 1997. "Knowledge Management ; from terra incognita to terra firma".
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan keempat. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Maria Tri, 2020, 10 Indikator kepemimpinan yang efektif, <https://www.ekrut.com/media/indikator-kepemimpinan> (diakses tanggal 10 Februari 2021)
- Handoko, Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Hermawan, Sukarno. 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan Pt Semen Indonesia PerseroTbk).<https://docplayer.info/82504133-Pengaruh-knowledge-management-terhadap-kinerja-karyawan-dan-kinerja-perusahaan-studi-pada-karyawan-pt-semen-indonesia-persero-tbk.html> (diakses tanggal 10 Desember 2020)
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, K. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesmono, Teman. 2016. Mangelola Sumber Daya Manusia Perusahaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja RMoeheriono.
2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.osdakarya.

- Marzuki, Saleh. 2010. Pendidikan Non Formal. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulidina, Sri (2018) Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pharma Pt Mensa Bina Sukses Palembang. Other Thesis, Politeknik Negeri Sriwijaya
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37. Retrieved
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press, New York, NY.
- Nawawi. Hadari, (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gadjah Mada University Pres.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Pendidik, 2019, *Pengertian Kepemimpinan, Jenis, Fungsi, Unsur & Tujuannya (Lengkap)*, <https://www.pendidik.co.id/pengertian-kepemimpinan/> (diakses tanggal 10 Februari 2021)
- Priharto, Sugi. 2020. *Pengembangan SDM: Pengertian, Strategi dan Fungsinya Bagi Bisnis*. <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-dan-strategi-pengembangan-sdm/> (diakses tanggal 30 Desember 2020).
- Rikantika, Rurin. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Riadi, Muchlisin. 2020. *Knowledge Management (Pengertian, Fungsi, Komponen, Jenis, Level dan Siklus)*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/09/Knowledge-Management.html> (diakses tanggal 09 Februari 2021)
- Sugiyono. (2014). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: ANDI Yogyakarta.
- Sudjana, Nana dan Ahmad Rivai, *Media Pengajaran*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
- Tjitrabudi, Lukas Danny. 2016. *The Complexity of Tacit Knowledge*. <http://ccg.co.id/blog/2016/05/17/the-complexity-of-tacit-knowledge/> (diakses pada 09 Februari 2021).
- Vilinda, Monis. 2019. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud Sultan Iskandar Muda Nagan Raya, Aceh*.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Bahar Kiswanto, Julikah, dan Ketut Witara 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Diasari Puri Plastindo Sidoarjo". Ekomania Jurnal Vol .5 No. 3 – April 2019.
- Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih, dan Moh. Mukeri Warso 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016
- Melvin Grady Lolowang, Adolfina dan Genita Lumintang 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA 177 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186
- Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1, Mei 2017.
- Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan Pt Semen Indonesia Persero Tbk) . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 4 September 2017.
- Mohammad Shariful Islam , Mahfuzur Rahman dan Kazi Omar Siddiq 2018. Leadership Styles Navigate Employee Job Performance. The Comilla University Journal of Business Studies Volume 5 Number 1