PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCP PANYABUNGAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh

NOVITA SARI

NIM. 16 401 00055

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCP PANYABUNGAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Oleh

NOVITA SARI
NIM. 16 401 00055

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd.,M.M.	Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP. 19790720 201101 1 005	NIP. 19830317 201801 2 001

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2021

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **NOVITA SARI**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 27 Januari 2021
KepadaYth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **NOVITA SARI** yang berjudul "**Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang perbankan syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	NOVITA SARI
NIM	:	16 401 00055
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Perbankan Syariah
Judul Skripsi	:	**Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 27 Januari 2021

Saya yang Menyatakan,



NOVITA SARI

NIM. 16 401 00055

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : NOVITA SARI
NIM : 16 401 00055
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non Ekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekslusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 27 Januari 2021

Yang menyatakan,



NOVITA SARI
NIM. 16 401 00055

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA	**: NOVITA SARI**
NIM	**: 16 401 00055**
FAKULTAS/PROGRAM STUDI	**: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah**
JUDUL SKRIPSI	**: Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Payabungan**

Ketua

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris

Windari, S.E., M.A.
NIP. 19830510 201503 2 003

Anggota

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si.
NIP. 19790525 200604 1 004

Windari, S.E., M.A.
NIP. 19830510 201503 2 003

Zulaika Matondang, S.Pd., M.Si.
NIDN. 2017058302

Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di	**: Padangsidimpuan**
Hari/Tanggal	**: Rabu/ 10 Februari 2021**
Pukul	**: 14.00 WIB s/d Selesai**
Hasil/Nilai	**: Lulus/ 68,25 (C)**
Index Prestasi Kumulatif	**: 3,43**
Predikat	**: Sangat Memuaskan**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk. KCP PANYABUNGAN**

NAMA : **NOVITA SARI**
NIM : **16 401 00055**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, Juli 2021
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.
NIP.19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama **: Novita Sari**
Nim **: 16 401 00055**
Judul Skripsi **:Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan yang kurang maksimal seperti target pekerjaan yang tidak tercapai. Masalah target pekerjaan ini sering menjadi poin utama bagi seorang marketing dalam sebuah perusahaan. Seorang marketing harus mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Apabila kinerja karyawan dibawah standar yang ditetapkan perusahaan maka karyawan tidak akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tentu bila masalah seperti ini dibiarkan terus terjadi dan tanpa ada perbaikan kinerja atau sanksi tegas dari perusahaan maka apa yang dicita-citakan perusahaan juga tidak akan tercapai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan. Manfaat dalam penelitian ini adalah bagi peneliti, bagi pembaca, dan bagi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan *knowledge management* dan kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini mengatakan bahwa *knowledge management* mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, studi kepustakaan, dan angket. Tenik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji parsial (uji t).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan.

Kata Kunci : *Knowledge Management,* Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **"Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan".** Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, S.E.I., M.A., Selaku Ketua Prodi Jurusan Perbankan Syariah dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Program Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM, selaku pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
6. Bapak Amir Hamja Siregar selaku *Sub Branch Manager* Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan dan seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan yang telah membantu dan mempersilahkan peneliti untuk meneliti, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
7. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Syahidan Batubara dan Ibunda Nur Siti Mala Rambe yang paling berjasa dalam hidup peneliti. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dalam menyelesaikan

skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

8. Seluruh Saudara/I yang telah memberikan dukungan dalam proses penyelesaian Studi S-1 IAIN Padangsidimpuan (Chandra Adi Saputra Batubara, Indra Hadi Batubara, Khairul Bahri Batubara, Septina Sari Batubara, Ramadhan Batubara, Akhir Nauli Batubara, Iksan Batubara, Ahmad Fauzi Batubara, Borkat Pangidoan Batubara), dan segenap keluarga besar semuanya yang selalu mendukung dan mendo'akan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat peneliti yang berada dalam lingkungan kos Kapling Sihitang kamar 4 yaitu Nur Hikma Siregar, Ade Irma Suryani, Afrilia Mira Hasibuan, Seri Hartina Sihombing, Heltian Sahara Siregar dan Elli Sari Siregar yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini dan rekan-rekan Perbankan Syariah-2, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
10. Terima kasih kepada rekan peneliti Winda Sari Siregar, Nova Khairani, Misbahul Hayati Siregar dan Winda astuti Siregar yang turut memberikan motivasi dan mendampingi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarabbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidimpuan, Januari 2021
Peneliti

NOVITA SARI
NIM. 16 401 00055

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣad	ṣ	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	fatḥah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	fatḥah dan ya	Ai	a dan i
..... وْ	fatḥah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ى..َ.....ا..َ..... ى	fatḥah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ى..ِ..	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
و..ُ...	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *ta mar butah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini

tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال **.** Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il, isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang

dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima,* Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH
ABSTRAK .....
KATA PENGANTAR .....
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....
DAFTAR ISI .....
DAFTAR TABEL .....
DAFTAR GAMBAR .....

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Batasan Masalah 7
D. Definisi Operasional Variabel 8
E. Rumusan Masalah 9
F. Tujuan Penelitian 9
G. Kegunaan Penelitian 10
H. Sistematika Pembahasan 11

BAB II LANDASAN TEORI **14**
A. Kerangka Teori 14
1. Kinerja Karyawan 14
a. Pengertian Kinerja 14
b. Penilaian Kinerja 17
c. Manfaat Penilaian Kinerja 18
d. Proses Penilian Kinerja 19
e. Indikator Kinerja 20
f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 22
2. *Knowledge Management* 24
a. Pengertian *Knowledge Management* 24
b. Jenis-Jenis *Knowledge Management* 28
3. Hubungan Knowledge Management dengan Kinerja Karyawan 29
B. Penelitian Terdahulu 30
C. Kerangka Pikir 34
D. Hipotesis 35
BAB III METODE PENELITIAN **36**
A. Lokasi dan Waktu Penelitian 36

B. Jenis Penelitian 36
C. Populasi dan Sampel 36
1. Populasi 36
2. Sampel 37
D. Instrumen Pengumpulan Data 37
1. Dokumentasi 37
2. Studi Kepustakaan 38
3. Angket atau Kuesioner 38
E. Uji Validitas dan Reliabilitas 39
1. Uji Validitas 39
2. Uji Reliabilitas 40
F. Analisis Data 40
1. Statistik Deskriptif 41
2. Uji Normalitas 41
3. Uji Linearitas 42
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 42
5. Uji Parsial (Uji t) 43
6. Analisis Regresi Sederhana 44
BAB IV HASIL PENELITIAN 46
A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia 46
1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan 46
2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan 47
3. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan 49
4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab 55
5. Produk-Produk 54
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 57
1. Hasil Uji Validitas 57
2. Hasil Uji Reliabilitas 58
C. Hasil Analisis Data 59
1. Hasil Statistik Deskriptif 59
2. Hasil Uji Normalitas 59
3. Hasil Uji Linearitas 60
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 61
5. Hasil Uji Parsial (Uji t) 62
6. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana 63
D. Pembahasan Analisis Data 64
E. Keterbatasan Penelitian 65
BAB V PENUTUP 67
A. Kesimpulan 67
B. Saran 67

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Definisi Operasional Variabel	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Penetapan Skor Alternative atas Jawaban Kuesioner	38
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Kuesioner	39
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas *Knowledge Management*	57
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.4	Hasil Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Parsial (Uji t)	62
Tabel 4.9	Hasil Analisi Linear Sederhana	63

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Proses Penilaian Kinerja	19
Gambar 2.2	Kerangka Pikir	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan proses dalam pemanfaatan potensi manusia sebagai tenaga kerja dengan memperhatikan segala aspek secara manusiawi, agar upaya potensi fisik dan psikis yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat berfungsi maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.[1] Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki keinginan yang sama, baik perusahaan bisnis maupun perusahaan non bisnis, yakni menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan tersebut. Akan tetapi persaingan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Peran sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi bank yang sedang berkembang menghadapi persaingan ketat, baik bagi industri perbankan syariah secara umum. Persaingan dalam bisnis perbankan sangatlah pesat, yang dibarengi dengan kemajuan

[1] Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Malang: UB Press, 2016), hlm. 75.

teknologi dan pengetahuan yang cepat. Hal ini akan membuat pihak bank yang tidak mengembangkan diri dan sumber daya yang dimilikinya akan tertinggal oleh bank-bank lain. Di Indonesia, bisnis perbankan terbagi atas dua bagian besar yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan, berada di Jln. Willem Iskandar Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara. Salah satu bank syariah yang berada di Panyabungan. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan memiliki peraturan yang sesuai dengan prinsip syariah seperti cara berpakaian, karyawan harus disesuaikan dengan syariah serta pada saat waktu sholat tiba, karyawan melaksanakan sholat secara bergantian dengan pergantian *shif* agar karyawan lain dapat melaksanakan sholat. Pada saat jam istirahat, karyawan bergantian untuk makan siang, agar bank tersebut tetap buka untuk menerima dan melayani nasabah.

Hasil wawancara dengan Ibu Hamidah Nasution mengatakan:

> masalah yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal seperti target pekerjaan yang tidak tercapai. Masalah target pekerjaan ini sering menjadi poin utama bagi seorang marketing sebuah perusahaan. Seorang marketing harus mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Apabila kinerja karyawan dibawah standar yang ditetapkan perusahaan maka karyawan tidak akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tentu bila masalah seperti ini dibiarkan terus terjadi dan tanpa ada perbaikan kinerja atau sanksi tegas dari perusahaan maka apa yang dicita-citakan perusahaan juga tidak akan tercapai.[2]

[2] Hamidah Nasution, Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia, *Wawancara*, Panyabungan, 13 April 2020, Pukul 14.30.

Kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.[3] Pengembangan karyawan dilakukan agar kinerja karyawan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan melakukan program pengembangan karyawan itu dengan melakukan kegiatan salah satunya kegiatan *Knowledge Management*.

Knowledge Management adalah sebuah sistem terintegrasi yang terdiri dari *people, process,* dan *technology*.[4] *Knowledge Management* sangat penting diterapkan untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang dapat mengelola pengetahuan dengan baik sehingga sumber strategi organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terus meningkat dan menghasilkan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan yang ketat serta tuntutan konsumen seiring dengan perkembangan zaman.

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh perusahaan agar diperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan tersebut. Maka perusahaan tersebut mengelola pengetahuannya melalui managemen pengetahuan atau

---

[3] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 69.

[4] Bobby Andre Andhara, *dkk*, *Knowledge Management Strategi Mengelola Pengetahuan Agar Unggul di Era Disrupsi,* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 7.

yang dikenal dengan *knowledge management*.[5] *Knowledge Management* dapat menjadi dukungan dalam meningkatkan kepuasan perusahaan dibidang pengetahuan. Walaupun, *Knowledge* berasal dari masing-masing pemikiran individu namun hal inilah menjadi tugas suatu perusahaan untuk membangun konsep manajemen yang dibutuhkan sehingga perbankan mampu berkompetisi dan menunjukkan eksistensinya sebagai perusahaan yang mempunyai konsep *Knowledge Management* yang unggul.

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) sangat berperan dalam persaingan yang dialami PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan, dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan, maka mudah untuk mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Dengan demikian diperlukan suatu sistem atau tata kelola yang dapat menciptakan nilai dari aset pengetahuan. Pengalaman dan kreativitas karyawan Bank Muamalat Indonesia Panyabungan akan terbentuk apabila mereka diberi kesempatan untuk melakukan pembelajaran dalam konteks individu maupun organisasi.

Meningkatkan sumber daya manusia yang berdaya saing, diperlukan pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan maupun di bank. Pengelolaan pengetahuan sangat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi maupun perusahaan, karena pada

[5] Sitti Rahmi, dkk, ‘‘Strategi Penerepan *Knowledge Management* Pada Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Makassar’’, *Jurnal Analisis*, Juni 2016, Volume 5 No. 1: 72-77.

dasarnya pengetahuan merupakan sumber penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif. Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, namun belum disusun secara sistematik dan belum diuji kebenarannya menurut metode ilmiah, dan belum dinyatakan *valid* atau *shahih*.[6] Penelitian yang dilakukan oleh Nonaka menyatakan bahwa "pengetahuan merupakan alat yang mendalam yang efektif dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan tindakan yang tepat".[7]

Perusahaan memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus agar perusahaan mampu berinovasi. Karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Setiap karyawan juga harus memiliki kecerdasan budaya. Kecerdasan budaya adalah kemampuan seseorang dalam mempelajari, mengelola, dan berinteraksi agar dapat bekerja secara efektif dengan masyarakat yang berbeda budaya.[8]

Seseorang dengan kecerdasan budaya yang tinggi akan mampu berinteraksi secara efektif dengan berbagai bangsa didunia. Sehingga

---

[6] Abuddin Nata, *Islam dan Ilmu Pengetahuan Edisi Pertama,* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 8.

[7] Desi Putri Wijayanti, Didi Sundiman, "Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur)", DeReMa *Jurnal Manajemen* Volume 12 No. 1, Mei 2017.

[8] Sopan Adrianto, *Penoraka Kepemimpinan Sekolah*, (Jakarta: PT. Elex Media komputi ndo Kelompok Gramedia, 2019), hlm. 11.

mampu memahami sikap dan perilaku mereka yang sangat khas membaca dan memanfaatkan peluang-peluang yang ada. Dalam konteks perusahaan, pemimpin dengan budaya yang tinggi akan mampu memahami beragam pelanggan mengelola tim berlatar belakang beragam budaya. Perusahaan mampu merekrut dan mengembangkan karyawan unggul dari beragam budaya, menggunakan gaya kepemimpinan yang khas serta menghargai keberagaman.

Penelitian Azhar Apriandi dengan judul Pengaruh *Knowledge Management* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam menyimpulkan bahwa:

> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *knowledge management* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[9]

Penelitian Mochamadardiansyah, dkk dengan judul Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung), "bahwa Manajemen Pengetahuan memberikan pengaruh sebesar 58,6% terhadap kinerja karyawan."[10] Dalam penelitian Natalia Kokasih, dkk dengan judul penelitian Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Departemen *Front Office* Surabaya Plaza

---

[9] Azhar Apriandi, "Pengaruh *Knowledge Management* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi fungsi Pratama Lubuk Pakam,"*Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik,* Volume 1 No. 2, Desember 2019.

[10] Mochamadardiansyah dkk, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung)", *Jurnal e-Proceeding of Management* Volume 4 No. 3, Desember 2017.

Hotel "hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan".[11] Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang: **"Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal disebabkan target pekerjaan yang tidak tercapai.
2. Kurangnya penguasaan kerja dalam hal pengetahuan tentang tata kelola perusahaan.
3. Kurangnya standar yang ditetapkan perusahaan maka karyawan tidak akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, cukup luas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dan juga berdasarkan kemampuan dan pengetahuan peneliti yang terbatas, sehingga kiranya perlu dibatasi. Adapun masalah yang dibatasi dalam penelitian ini adalah hanya fokus pada pembahasan mengenai Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan. Adapun variabel dalam penelitian ini

[11] Natalia Kokasih, "Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel", *Jurnal Manajemen Perhotelani* Volume 3 No. 2, September 2007: 80-88.

adalah *Knowledge Management* sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan bagian yang mendefenisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi atau indikator dari suatu konsep atau variabel. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian, maka dibuatlah definisi operasional variabel untuk menerangkan istilah sebagai berikut:

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya dan hasil yang diberikan sesuai dengan standar operasional perusahaan.[12] Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan kepadanya.	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu.[13]	Ordinal

[12] Hilman Harmen dkk, "Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Tanjung Morawa)," *Jurnal Konsep Bisnis Manajemen*, Volume 4, Februari 2018, hlm. 118.

[13] *Ibid.*, hlm. 118.

Variabel bebas *Knowledge Management* (X)	*Knowledge Management* adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.[14] *Knowledge Management* dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan untuk mengidentifikasi maupun menjelaskan pengetahuan untuk dipelajari kembali.	a. *People* b. *process* c. *Technology*[15]	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan?

F. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan.

---

[14] Paul L. Tobing, *Knowledge Management konsep, Asitektur, dan Implementasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), hlm. 8.

[15] Muhammad Rosyihan Hendrawan, *Manajemen Pengetahuan Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajaran*, (Malang: UB Press, 2019), hlm. 4-9.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang *Knowladge Management* Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca

   a. Menambah informasi yang bermanfaat mengenai Pengaruh *Knowladge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan.

   b. Dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan menambah permasalahan lain atau sebagai referensi penelitian.

   c. Sebagai bahan informasi tambahan bagi pembaca yang ingin lebih mengetahui tentang Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan. Dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengaplikasikan model yang dibentuk dalam penelitian ini.

3. Bagi Akademik

   a. Hasil penelitian diharapkan dapat menyambung kajian ilmu dan pengetahuan.

   b. Dapat digunakan sebagai masukan bagi semua pihak yang membutukan.

c. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak kampus IAIN Padangsidimpuan sebagai pengembangan keilmuan, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini memuat mengenai Latar Belakang Masalah, berisi tentang argumentasi peneliti dengan mendeskripsikan beberapa masalah atau fenomena yang akan diangkat sebagai masalah pada penelitian ini. Identifikas Masalah, memuat segala variabel yang terkait dengan variabel peneliti yang akan diteliti. Batasan Masalah, berisi mengenai yang akan diteliti agar lebih fokus dan terarah sehingga masalah tidak meluas. Defenisi operasional variabel, memuat istilah setiap variabel yang di batasi atau dipertegas makna apa yang di maksud peneliti. Rumusan Masalah, merupakan rumusan dari batasan masalah yang akan diteliti dan di cara penyelesaiannya melalui penelitian. Tujuan Penelitian, memperjelas apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini. Kegunaan penellitian, hasil penelitian agar dapat memberi manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi komponen teori, di dalamnya terdiri dari beberapa bagian meliputi kerangka teori yaitu berisikan teori atau konsep yang dapat mendukung masalah penelitian agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, Penelitian terdahulu memuat hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan variabel penelitian yang di angkat oleh peneliti yang bertujuan agar penelitian yang di angkat bukan merupakan pandangan tetapi penelitian yang dapat menghasilkan penelitian ilmiah yang baru. Kerangka pikir, yaitu merupakan kerangka yang dikemukakan peneliti untuk menjelaskan bahwa adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dikemukakan peneliti yang akan dibuktikan secara empiris.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan dalam penulisan proposal ini terdiri dari lokasi dan waktu penelitian yang akan di lakukan. Jenis penelitian yang berisi tentang penjelasan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian. Populasi dan sampel, memuat keseluruhan objek yang akan di teliti setelah memperkecil jumlah populasi yang akan diteliti dengan metode sampel untuk mempermudah peneliti. Instrumen pengumpulan data, Analisis data menjelaskan rumus statistik yang akan digunakan dalam menganalisis data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini membahas tentang gambaran objek penelitian. Deskripsi data penelitian berisi tentang teknik pengumpulan data yaitu adalah dokumentasi, studi kepustakaan, dan angket. Tenik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji parsial (uji t).

BAB V Penutup

Bab ini merupakan penutup yaitu kesimpulan yang berisi tentang hasil yang telah diperoleh dan saran-saran kepada peneliti, selanjutnya terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.[16]

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara

> Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikankan kepadanya.[17]

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. August W Smith sebagaimana dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa kinerja merupakan "hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia".[18]

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang

---

[16] Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep Dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 5.

[17] Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), hlm. 9.

[18] Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 196.

dalam perencanaan strategi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh sesorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan sekaligus untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[19]

Kinerja karyawan adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.[20]

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil maupun dampak yang diperoleh seseorang dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam tugas dan tanggung jawab yang

[19] Muhammad Isa, " Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional madani) UlaMM Cabang Padangsidimpuan'', *Jurnal Ilmu Manajemen dan bisnis Islam*, Januari-Juni 2018, Volume 4, No. 1, hlm. 88.

[20] Hamni Fadlillah Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja pengawai BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) Padangsidimpuan", *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Juli-Desember 2018, Volume 4, No. 2, hlm. 259.

diterimanya. Dimana dalam hal mengemban suatu tugas, seorang karyawan dituntut memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya dan menunjukkan kualitasnya dalam menjalankan tugas tersebut. Sebagaimana telah di jelaskan dalam firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaaf ayat 19 yaitu:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.[21]

Dalam buku Tafsir Al-Misbah, oleh Quaish Shihab beliau menjelaskan masing-masing orang, muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan, itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan.[22]

Dalam ayat tersebut Allah menjelaskan orang-orang yang bekerja menurut apa yang telah mereka kerjakan akan mendapat balasan dan Allah tidak membuat mereka rugi. Ini artinya bila

[21] Departemen Agama Republik Indonesia, *Mashaf Al-Qur'an & Terjemahannya Ar-Rasyid*, (Jakarta: Maktabah Al- Fatih, 2016), hlm. 504.

[22] Departemen Agama Republik Indonesia, *Lajnah Pentashih Mashaf Al-Qur'an & Terjemahannya*, (Jakarta: Bumi Restu, 1974), hlm. 832.

kita bekerja secara sungguh-sungguh menurut bidang yang kita kuasai masing-masing dan dibarengi dengan ikhlas karena Allah semata, maka Allah cukupkan balasan atau nikmat bagi kita. Sumber daya seperti inilah yang sebenarnya harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Bekerja secara ikhlas dan bertanggung jawab terhadap apa yang dibebankan kepadanya akan membawa dampak positif terhadap perusahaan.

Pada ayat tersebut juga menjelaskan akan dampak atau akibat bila kita bekerja bukan menurut pekerjaan yang dibebankan pada kita yaitu balasan kerugian baik pada diri kita maupun pada organisasi perusahaan tempat kita bekerja. Oleh karena itu, perlu pengembangan karyawan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja optimal, nyaman pada bidangnya masing-masing. Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Mondy dan Noe dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa penilaian kinerja adalah “suatu sistem formal yang

secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya".[23] Penilaian dilakukan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis, penilaian kinerja mempunyai beberapa manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain:[24]

1) *Performance Improvement,* memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.
2) *Compensation Adjustment,* membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3) *Training and Development Needs,* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
4) *Carrer Planning and Development,* memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
5) *External Challenges,* kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan

[23] Suwatno & Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 197.
[24] *Ibid.*, hlm. 197.

pribadi, kesehatan, dan lain-lain. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu depertemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

6) *Feedback,* memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

d. Proses Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja menurut Wayne Mondy adalah sebagai berikut:[25]

Gambar II.1
Proses Penilaian Kinerja



[25] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 260.

Titik awal penilaian kinerja adalah pengidentifikasian sasaran-sasaran kinerja. Sebuah sistem penilaian mungkin tidak dapat secara efektif memenuhi setiap tujuan yang diinginkan, sehingga manajemen harus memilih tujuan-tujuan yang spesifik yang diyakini paling penting dan secara realistis bisa dicapai. Sebagai contoh, beberapa perusahaan mungkin ingin menekankan pengembangan karyawan, sementara organisasi-organisasi lainnya mungkin ingin fokus pada keputusan administratif, seperti penyesuaian bayaran.

e. Indikator Kinerja

Dalam pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari karyawan sendiri maupun perusahaan. Indikator kinerja berkaitan dengan hasil yang dicapai atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja memprediksi hasil yang diharapkan kedepan. Adapun indikator kinerja yang menjadi dasar pertimbangan sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai dengan harapan. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

a) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih beriorientasi pada intelejensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
b) Keterampilan (*skill*) kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
c) *Abilities* yaitu kemampuan yang berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini adalah suatu pemanfaatan informasi oleh pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan, ketepatan waktu bagi pemakai informasi sangat penting.[26]

[26] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm.101.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai pendapat Keith Davis dalam buku A A Anwar Prabu Mangkunegara yaitu:[27]

1) Faktor kemampuan

Secara fisikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kinerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas

[27] Mangkunegara, A. A Anwar Parabu, *Op. Cit.*, hlm. 13.

kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Hendry Simamora dalam buku A A Anwar Prabu Mangkunegara kinerja dipegaruhi oleh tiga faktor, yaitu:[28]

a) Faktor individual yang terdiri dari:
   (1) Kemampuan dan Keahlian
   (2) Latar Belakang
   (3) Demografi
b) Faktor Psikologis yang terdiri dari:
   (1) Persepsi
   (2) *Attitude*
   (3) *Personality*
   (4) Pembelajaran
   (5) Motivasi
c) Faktor organisasi terdiri dari:
   (1) Sumber Daya
   (2) Kepemimpinan
   (3) Penghargaan
   (4) Struktur
   (5) *Job Design*

[28] *Ibid.*, hlm. 14.

Menurut A. Dale Timple dalam buku A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, faktor- faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.[29]

a) Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan sesorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
b) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2. *Knowledge Management*

a. Pengertian *Knowledge Management*

Secara garis besar, *Knowledge Management* adalah sebuah sistem terintegrasi yang terdiri dari *people, process,* dan *technology*. Ketiga pilar tersebut saling bertalian dan tidak dapat dipisahkan. Salah satu unsur yang paling penting dari ketiga pilar tersebut adalah "*people"* atau manusia. Manusia merupakan

[29] *Ibid.,* hlm. 15.

subjek sentral dalam *knowledge management.* Karena itu, keberhasilan *knowledge management* dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada manusia.

Peranan manusia dalam *knowledge management* tentu tidak bisa dipisahkan *framework* dan teknologi yang diciptakan. Oleh sebab itu, *knowledge management* dianggap penting dan bermanfaat bagi setiap karyawan atau jajaran pimpinan dalam suatu perusahaan.[30]

Knowledge adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak atau ketika informasi tersebut memampukan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif. Sedangkan *knowledge management* adalah pendekatan-pendekatan sistematik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.[31]

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya

[30] Bobby Andre Andhara, dkk. *Knowledge Management Strategi Mengelola Pengetahuan agar Unggul di Era Disrupsi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 7.

[31] Paul L. Tobing. Knowledge Management, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), hlm. 8.

terkait dengan sasaran organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu, seperti berpengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Sehingga dapat disimpulkan *Knowledge Management* adalah suatu kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, sehingga semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki perusahaan maka perusahaan tersebut mudah mengikuti perubahan sesuai dengan tujuan.

Konsep manajemen pengetahuan ini meliputi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Teknologi Informasi (TI) dalam tujuannya untuk mencapai organisasi yang semakin baik sehingga mampu memenangkan kompetisi. Menurut Abell dan Oxbrow, dan Debowski menegaskan pula bahwa setiap aspek dari manajemen pengetahuan pasti berkaitan dengan tiga kompenan yaitu sebagai berikut:[32]

1) Orang (*People*)

Pengetahuan berada di dalam orang dan akan ditranfer ke orang lain juga, jadi orang adalah faktor utama dalam penerapan keberhasilan manajemen pengetahuan. Orang adalah individu yang memiliki pengetahuan, mengatur sistem serta proses, dan berkomitmen terhadap proses pengetahuan

[32] Muhammad Rosyihan Hendrawan, *Op. Cit.*, hlm. 4-9.

strategi untuk kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia m erupakan komponen penting dalam proses manajemen pengetahuan, dimana pengetahuan dan keahlian ynag dimiliki oleh orang akan menjadi nilai bagi organisasi maupun perusahaan.

2) Proses (*Process*)

Proses membantu untuk mengeksternalisasi pengetahuan (pengetahuan tasit menjadi pengetahuan eksplisit) yang berhubungan dengan perubahan proses kerja, organisasi dan lain sebagainya. Proses merupakan pengaturan dan deretan dari strategi, prinsip, nilai, serta praktik untuk memastikan bahwa manajemen pengetahuan dapat berjalan baik ketika diimplementasikan.

3) Teknologi (*Technology*)

Teknologi merupakan peran pendukung yang penting dalam manajemen pengetahuan, dimana dibutuhkan individu yang kompeten dan terpercaya ketika menggunakannya. Sedangkan menurut Dalkir, menyatakan bahwa dalam implementasi sistem manajemen pengetahuan diperlukan berbagai alat yang cukup beragam untuk dapat ikut terlibat disepanjang siklus manajemen pengetahuan, dan teknologilah yang dapat menfasilitasi, terutama dalam hal komunikasi, kolaborasi dan manajemen konten yang bertujuan untuk

menciptakan, mengorganisasikan, mendiseminasikan, melestarikan hingga mengaplikasikan pengetahuan. Teknologi disini berperan serta sebagai alat dalam manajemen pengetahuan atau yang sering dikenal sebagai sistem manajemen pengetahuan (*knowledge management system*).

Ketiga komponen manajemen pengetahuan tersebut saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan. Dalam membangun manajemen pengetahuan yang utuh membutuhkan ketiga komponen tersebut. Orang sebagai penggerak dari pengetahuan berperan sebagai sumber pengetahuan sekaligus sebagai pengguna pengetahuan. Proses dilakukan untuk memastikan pengetahuan yang ada tetap tersedia pada saat dibutuhkan. Sedangkan teknologi berperan sebagai fasiliator manajemen pengetahuan, dimana teknologi ini menjadi pintu bagi pengguna dalam menciptakan, mengorganisasi, mengakses, menyebarluaskan dan melestarikan pengetahuan.

b. Jenis-jenis *Knowledge Management*

Adapun jenis-jenis knowledge management adalah sebagai berikut:[33]

[33] Muhammad Rosyihan Hendrawan, *Op. Cit.,* hlm. 10-11.

1) *Tacit Knowledge*

Tacit Knowledge merupakan *knowledge* yang diam dibenak manusia dalam bentuk intuisi, *skill*, *values*, dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan di share dengan orang lain.

2) *Explicit Knowledge*

Eksplicit knowledge adalah *knowledge* yang dapat atau sudah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk terwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media.

3. Hubungan *Knowledge Management* dengan Kinerja Karyawan

Knowledge Management adalah perkembangan alat, proses, sistem, struktur dan budaya secara eksplisit untuk meningkatkan pembuatan, pembagian, dan penggunaan pengetahuan yang kritis untuk pengambilan keputusan. Kinerja adalah suatu proses tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Dalam penelitian Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman menunjukkan bahwa "*personal knowledge* dan *job procedure* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan".[34] Sedangkan dalam penelitian Meitoni Sugiarto dkk, menunjukkan bahwa "terdapat

[34] Desi Putri Wijayanti, dkk "Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur)", *Jurnal Manajemen*, Volume 12 No.1, Mei 2017.

pengaruh antara knowledge management terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil analisis data".[35] Sedangkan dalam penelitian Yunita Lidya dkk, menunjukkan bahwa "Hasil uji f *Knowledge Management, Skill*, dan *Attitude* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan".[36] Dari hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini maka peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang terkait atau yang berhubungan dengan judul dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Azhar Apriandi, (Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik) 2019, Universitas Isalam Sumatera Utara. Volume 1, No. 2, Desember 2019	Pengaruh *Knowledge Management* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi fungsi Pratama Lubuk Pakam	*Knowledge management* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel komitmen organisasi

[35] Meitoni Sugiarto, dkk "Pengaruh Implementasi *Knowledge Management* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal", *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi,* Volume 11 No. 2, Agustus 2019, hlm. 144-157.

[36] Yunita Lidya dkk, "Pengaruh *Knowledge Management, Skill,* dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulatgo Kantor Pusat di Manado)", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi,* Volume 16 No. 01, Tahun 2016.

			tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Desi Putri Wijayanti, Didi Sundiman, (Jurnal Manajemen, Universitas Darwan Ali, 2017). Volume 12, No. 1, Mei 2017	Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur)	*Personal knowledge* dan *job procedure* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SMS.
3	Mochamadardian syah, Drs. Djoko Wahyuadi, M.M, Drs. H. A. Romadhon. MM. CTP, (Jurnal e-Proceeding of Management, 2017), Universitas Telkom. Volume 4, No. 3, Desember 2017	Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung)	Bahwa Manajemen Pengetahuan memberikan pengaruh sebesar 58,6% terhadap kinerja karyawan.
4	Hilman Harmen dan Muhammad Tri Darma, (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen), 2018. Volume 4, No. 2, 2018. ISSN: 2407-2648 e-ISSN: 2407-263X	Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).	*Talent Management* dan *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).
5	Natalia Kokasih, (Jurnal Manajemen Perhotelan), 2007. Volume 3, No. 2, September 2007	Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel.	*Knowledge management* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara personal *knowledge* terhadap *job procedure*, dan

			faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah *technology*.
6	Meitoni Sugiarto, Jaka Waskito, dan Mahben Jalil, (Jurnal Perpajakan, manajemen, dan Akuntansi), 2019. Volume 11, No. 2, Agustus 2019, ISSN: 2685-600X	Pengaruh Implementasi *Knowledge Management* dan *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal	Terdapat pengaruh antara *knowledge management* dan *stress* kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh koefesien korelasi
7	Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow. Volume 16, No. 1, 2016	Pengaruh *Knowledge Management, Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulatgo Kantor Pusat di Manado)	*Knowledge Management, Skill*, dan *Attitude* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dan perbedaan antara peneliti dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Azhar Apriandi, persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah peneliti terdahulu memiliki 3 variabel sedangkan peneliti hanya menggunakan 2 variabel.
2. Desi Putri Wijayanti, persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, dan variabel bebas (X) *Knowledge management*, perbedaannya adalah Desi Putri Wijayantimeneliti di PT. SMS Kabupaten Kota Waringin

Timur), sedangkan peneliti meneliti di Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan.

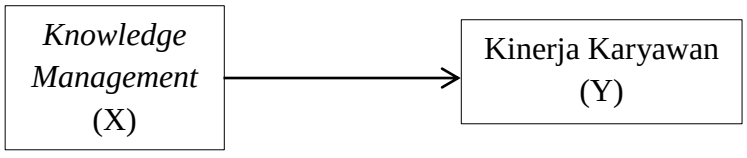
3. Mochamadardiansyah, persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen pengetahuan, sedangkan perbedaannya adalah Mochamadardiansyah meneliti di Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung, sedangkan peneliti meneliti di Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan.
4. Hilman Harmen dkk, persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas (X), Hilman membahas tentang *knowledge talent dan knowledge management* sedangkan peneliti hanya membahas tentang *knowledge management.*
5. Natalia Kokasih, persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *knowledge management*, sedangkan perbedaannya adalah peneliti terdahulu menggunakan analisis path dengan menggunakan permodelan SEM dan Partial Least Squere sedangkan peneliti tidak menggunakannya.
6. Meitoni Sugiarto dkk, persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang *knowledge management*, sedangkan perbedaannya adalah peneliti terdahulu memiliki 3 variabel sedangkan peneliti memiliki 2 variabel.
7. Yunita Lidya Kondou dkk, Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya

adalah peneliti terdahulu menggunakan metode analisis regresi berganda sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi sederhana.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.[37] *Knowledge Management* adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.[38] Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.[39] Suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya yang didasarkan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yaitu manajemen pengetahuan. Maka perlu dikaji dan diteliti apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan.

Gambar II.2
Kerangka pikir



[37] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 60.
[38] Paul L. Tobing, *Op. Cit.*, hlm. 8.
[39] Mohammad Faisal Amir, *Op. Cit.*, hlm. 5.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Peneliti bukannya bertahan kepada hipotesis yang telah disusun melainkan mengumpulkan data untuk mendukung atau justru menolak hipotesis tersebut.[40] Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan".

[40] Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 59.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan yang berada di Jl. Willem Iskandar Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai pada Mei 2020 sampai Januari 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik angka. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.[41]

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain.[42] Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

---

[41] Suryani, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Manajemen Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 109.

[42] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 115.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut.[43] Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% lebih tergantung kemampuan peneliti dari berbagai macam segi. Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel seluruh karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan yang berjumlah 30 orang.[44]

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.[45] Adapun instrument yang digunakan dalam teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu:

1. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan catatan atau karya sesorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen ini dapat berbentuk teks tertulis, gambar, maupun foto.[46] Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan.

---

[43] *Ibid.*, hlm. 116.
[44] *Ibid.*, hlm. 122.
[45] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian,* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm. 101.
[46] A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan,* (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 391.

2. Studi Kepustakaan

Dalam studi pustaka, peneliti mencatat dan mengumpulkan data atau literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini yang diperoleh dari buku, majalah, artikel serta laporan lain yang berhubungan dengan penelitian yang sedang diteliti.

3. Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[47] Adapun kuesioner yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel III.1
Penetapan Skor Alternative atas Jawaban Kuesioner

Kategori Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Adapun indikator pertanyaan pada kuesioner mengenai Kinerja Karyawan (Y) *Knowledge Management* (X) yaitu sebagai berikut:

[47] Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 199.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner

No	Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan	
			Positif	Negatif
1	Kinerja (Y)	a. Kualitas Kerja	1,2	-
		b. Kuantitas Kerja	3,4	5
		c. Ketepatan waktu	6,7,8,9,10	
2	*Knowledge Management* (X)	*a. People*	1,2	3
		b. Process	4,5	6,7
		c. Technology	8,9	10

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Item angket dinyatakan valid jika harga r hitumg > r tabel pada taraf signifikan 5%.[48] Pengujian validitas dilakukan pada responden dengan menggunakan *SPSS* versi 23.

[48] V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi,* (Yogyakarta: Pustaka Batu Press, 2015), hlm. 108.

2. Uji Reliabilitas

Relibialitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sedsuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.[49]

Untuk memahami riabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang digunakan yang digunakan yaitu jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah "*reliabel*". Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah "tidak *reliabel*".[50]

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil tinjauan kepustakaan, wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam

[49] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hlm. 211.

[50] V. Wiratna Sujarweni, *Op. Cit.*, hlm. 108.

kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Statisticals Product and Service Solution* atau SPSS versi 23 sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

   Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang belaku untuk umum.[51] Statistik deskriptif juga bertujuan menunjukkan nilai *maximum, minimum, mean,* dan *standar deviation* dari data yang terkumpul.

2. Uji Normalitas

   Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, likert, interval maupun rasio. Dalam penelitian ini digunakan uji *one sample kolmogrov smirnov* yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa

[51] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 29.

data. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5 % atau 0,05.[52]

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat linearitas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak.[53] Adapun kriteria uji linieritas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pda intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing

[52] Suharsimi Arikunto, Op. Cit., hlm. 393.
[53] Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 323-324.

pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.[54]

Berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji dasarnya menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Untuk mempermudah penelitian ini, analisis data menggunakan SPSS versi 23. Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisen regresi melalui SPSS pada bagian *unstandardized coefficients* B dengan *standard error estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan $T_{hitung.}$ Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

[54] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Undip, 2013), hlm. 95.

a. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima. Hal ini seperti *Knowledge Management* secara individual tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel,}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti *Knowledge Management* secara individual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

6. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan nilai. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus dari analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut ini:[55]

$Y' = a + bX + e$

Keterangan:

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi.

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang

[55] Sugiyono, *Op. Cit.* hlm. 270.

didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

E = *error*

Sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

KK = a + bKM + e

Keterangan

KK = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

KM = *Knowledge Management*

E = *error*

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia

1. Sejarah PT. Singkat Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan

Bank Muamalat Indonesia didirikan pada 24 *Rabius Tsani* 1412 H atau 01 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Bank ini memulai operasinya pada 27 Syawal 1412 H atau 01 Mei 1992, dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian bank Muamalat juga mendapat dukungan dari masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp. 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya pada acara silarirahim peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp. 106 miliar.

Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan berawal dari usulan alim ulama, tokoh agama, dan tokoh masyarakat yang menginginkan adanya bank syariah diwilayah Tabagsel khususnya kota Panyabungan. Hal ini dikarenakan penduduk/masyarakat Panyabungan adalah mayoritas beragama Islam. Dengan kepercayaannya masyarakat mengusulkan agar bank berbasis Islam didirikan di daerah mereka. Berselang beberapa tahun, tepat pada bulan Juni tahun 2003

dibukalah Kantor Kas Cabang Bank Muamalat Padangsidimpuan, dan pada bulan September tahun 2003, dibuka Kantor Kas Bank Muamalat Panyabungan, yang dipimpin oleh Bapak Hasmal Sunadi. Seiring dengan berjalannya waktu, dengan meningkatnya kebutuhan layanan bank syariah dan dengan dimekarkannya menjadi Kabupaten Mandiling Natal maka Bank Muamalat meningkatkan status dari Kantor Kas menjadi Kantor Cabang Pembantu Bank Muamalat Panyabungan pada tahun 2011, yang dipimpin oleh Bapak M. Amin Lubis selaku Sub Branch Manager (SBM), hingga sampai sekarang dipimpin oleh Bapak Amir Hamja Siregar.[56]

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan

Sebagai lembaga keuangan perbankan yang berbasis syariah, maka visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan adalah sebagai berikut:

a. Visi

Adapun Visi dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan adalah sebagai berikut: "*The Best Islamic Banking and Top 10 Bank Indonesia with Strong Regional Presence*".

b. Misi

Adapun Misi dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan adalah sebagai berikut: "Membangun lembaga keungan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan

[56] Ahmad Attamimi,"Strategi Bank Muamalat Indonesia Kcp Panyabungan Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis", Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018, Hal. 39.

penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan"

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan merumuskan suatu strategi dasar untuk mencapai visi dan misi tersebut yaitu:

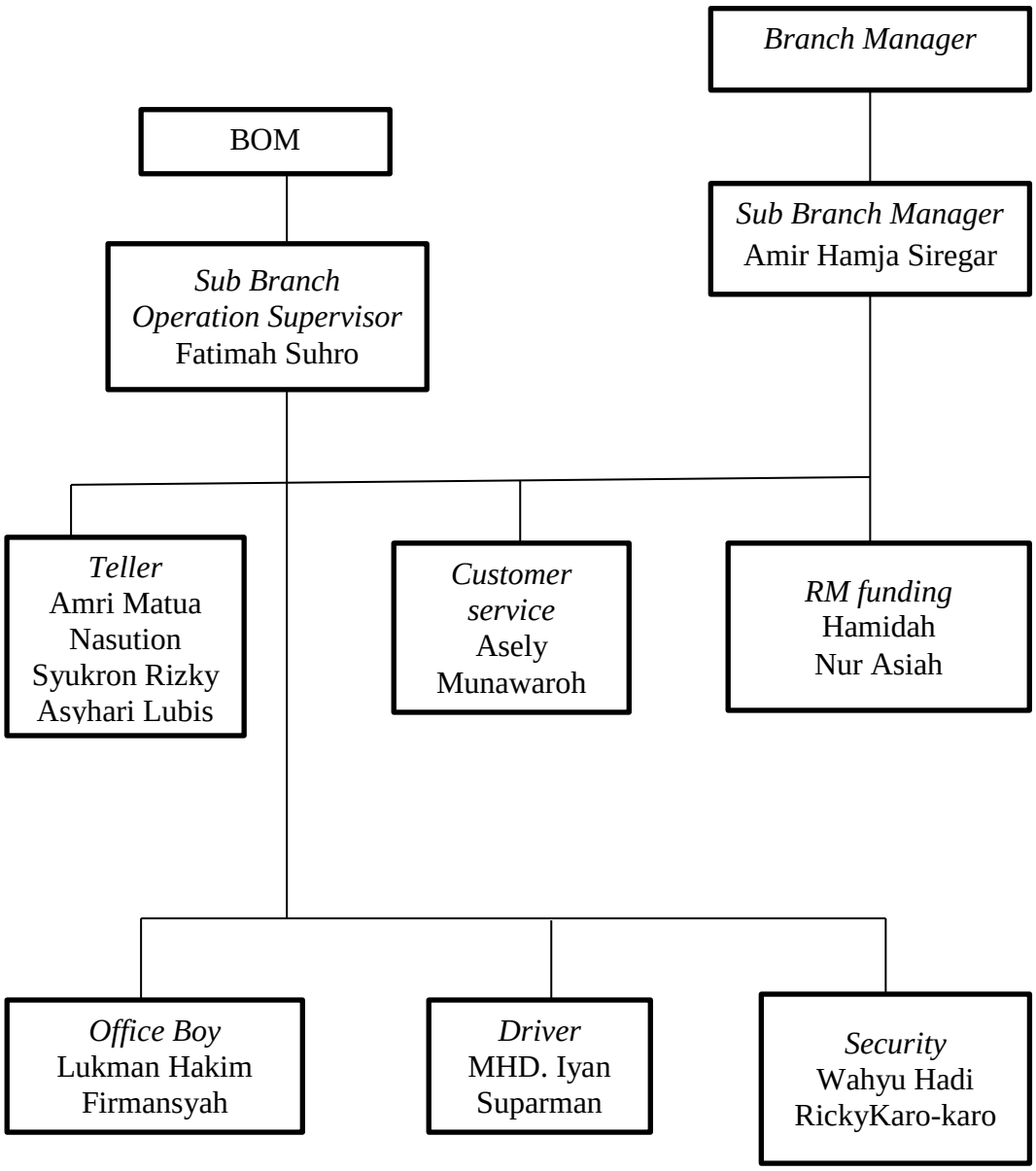
a. Meningkatkan pendapatan melalui ekspansi secara selektif dana *pruden* dengan penekanan pada usaha kecil melalui pemnafaatan jaringan lembaga keuangan syariah, tahap mengabaikan pembiayaan kepada usaha menengah dan besar dengan penekanan pada perusahaan yang mempunyai kepedulian terhadap upaya pengembangan usaha kecil.
b. Meningkatkan kualitas *profesionalisme* Sumber Daya Insani.
c. Meningktkan mutu pelayanan dan pengembangan produk-produk andalan.
d. Meningkatkan intensitas pengawasan dan meningkatkan budaya patuh pada peraturan. Mengembangkan tekhnologi pelayanan dan teknologi informasi.[2]

[2] Wawancara dengan Ibu Asely Munawaroh, selaku Customer Service PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan, pada November 2020, Jam 16.00.

3. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan

Adapun struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan adalah sebagai berikut:

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan



Sumber: Dokumen PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan

4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

a. Pimpinan Cabang Pembantu (*Sub Branch Manajer)*

Pimpinan cabang pembantu ialah seorang pemimpin dan pengawasan kegiatan Bank Muamalat Indonesia sehari-hari sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui dewan komisaris dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Tugas dan Tanggung Jawab pimpinan cabang pembantu :

1) Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap opersional perkembangan cabang pembantu Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan.
2) Sebagai koordinator seluruh *crew* Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan.
3) Sebagai pelaksana kebijakan-kenbijakan direksi terkait dengan operasional cabang.
4) Mempunyai wewenang tertinggi di cabang.

b. *Relationship Manager Funding*

Fungsi *Relationship Manager Funding* adalah bertugas dalam pungumpulan dana masyarakat sesuai dengan produk yang ada seperti, tabungan, deposito, dan giro. Untuk mencapai hasil yang optimun maka sebelum bagian penghimpum dana tersebut beroperasi, maka haruuslah membuat rencana target yang ingin dicapai.

Tugas dan tanggung jawab *Relationship Manager Funding* yaitu:

1) Membuat rencana kerja mingguan dan melaporkan kepada SBM.
2) Bertanggung jawab atas *colletion* nasabah yang berada dibawah binaannya.
3) Melakukan kunjungan ke lokasi usaha nasabah minimal 1 bulan sekali dan membuat laporan hal kinjungan kepada SBM yang berisikan: kondisi usaha nasabah, permasalahan yang dihadapi dan rencana tidak lanjut.
4) Membuat laporan tertulis kepada SBM.

c. *Sub Branch Operation Suvervisor*

Fungsi *Sub Branch Operation Suvervisor* sebagai pejabat manajemen yang ditugaskan untuk membantu pimpinan pembantu cabang dalam melakukan tugas-tugas di bidang operasional bank. Fungsi tersebut meliputi aspek-aspek kuantitatif dan kualitatif secara efektif dan efesien dalam rangka pelaksanaan dan pengamanan jasa-jasa perbankan berdasarkan sistem dan prosedur operasional perusahaan yang telah ditetapkan serta sesuai dengan kebijaksanaan manajemen serta peraturan-peraturan Bank Indonesia. Disamping itu juga melaksankan supervisi dan pekerjaan lainyang sesuai dengan *policy* manajemen.

Tugas-tugas pokok *Sub Branch Operation Suvervisor* adalah sebagai berikut:

1) Bertanggung jawab terhadap operasional sehari-hari cabang dengan melaksanakan *Suvervisor* tehadap setiap pelayanan jasa-jasa perbankan dari setiap unit/bagian di bawah tanggung jawab.
2) Sebagai koordinator *crew* operasional sebagai *checker* harian Operasional cabang yang melakukan manitoring, evaluasi, review, dan kondisi tehadap pelaksana tugas-tugas pelayanan di cabang operasional.
3) Sebagai koordinator bagian layanan yang turut membantu pelayanan secara aktif atas tugas-tugas harian setiap unit/bagian yang berada dibawah tanggung jawabnya.
4) Turut memelihara dan membina hubungan baik intern antar unit/bagian maupun bidang lingkungan perusahaan dalang rangka menjaga mutu pelayanan kepada nasabah sehinnga berada ketingkat yang memuaskan serta terciptanya suasana kerja yang sehat dilingkungan perusahaan, dan
5) Sebagai *Checker* harian operasional cabang yang berkewajiban meningkatkan mutu pengetahuan dan keterampilan baik pribadi maupun bawahannya untuk pelancaran pelaksanaan tugasnya.

d. *Costumer Service*

Costumer Service bertugas untuk melayani nasabah secara langsung yang datang ke counter Muamalat.

Tugas- tugas pokok *Costumer Service* adalah sebagai berikut ini:

1) Media menyanpaikan informasi dan penjualan produk DPK,
2) Memberikan layanan kepada nasabah untuk pembukaan dan penutupan rekening,
3) Media pemeliharaan hubungan dengan nasabah, dan
4) Mengimput data nasabah *Funding.*

e. *Teller*

Teller melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang.

Adapun Tugas dan Tanggung Jawab *Teller* adalah sebagai berikut:

1) Melayani nasabah dalam bertransaksi setoran, penarikan, pemkindah buku, transfer antar bank baik secara tunai, maupun non tunai.
2) Melakukan *cast management* terhadap ketersediaan uang tunai di *Vualt* dan ATM.

f. *Security*

Security merupakan bagian dari *front liner* yang berhubungan langsung dengan nasabah. Adapun tugas dan tanggungjawab *Security* adalah sebagi berikut:

1) Membukakan pintu dan memberi salam kepada nasabah yang datang ke bank.

2) Menjaga keamanan bank dan tata tertib
3) Membantu nasabah yang mengalami kesulitan saat berkunjung ke bank.
4) Menjaga pemeliharaan kantor dan pemeliharaan inventarisasi kantor serta perlengkapan yang berkaitan dengan kantor.

g. *Office Boy* (OB)

Office boy memiliki tugas dan tanggungjawab sebagai berikut:

1) Bertanggung jawab atas kebersihan kantor.
2) Menyediakan makanan dan minuman bagi karyawan yang berada di kantor.
3) Menyediakan minum bila ada tamu yang datang ke kantor.
4) Pembantu umum.
5) Pemeliharaan kantor dan pemeliharaan inventarisasi serta perlengkapan kantor.

h. *Driver*

Driver mempunyai tugas dan tanggungjawab adalah sebagai berikut:

1) Mengantar dan menjemput karyawan yang sedang menjalankan tugasnya.
2) Menjaga serta merawat transfortasi perusahaan agar selalu dalam keadaan baik.[3]

[3] *Ibid.*

5. Produk-Produk PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan

a. Produk penghimpun dana *(funding)*

Untuk menigkatkan prestasi keuangan Bank Muamalat KCP Panyabungan menawarkan berbagai macam produk, baik itu dalam bentuk tabungan, giro dan deposito. Berikut merupakan bentuk tabungan:

1) Tabungan
   a) Tabungan iB Muamalat prima
   b) Tabungan iB Muamalat Haji dan Umrah
   c) Tabungan iB Muamalat
   d) Tabungan iB Muamalat Dollar
   e) Tabunganku
   f) Tabungan iB Muamalat Rencana
   g) Tabungan Prima Berhadiah
   h) Tabungan Rencana Berhadiah
2) Deposito
   a) *Deposito Mudharabah*
   b) *Deposito Fulinves*
3) Giro
   a) *Giro ultima*
   b) *Giro atijar'i*

b. Fasilitas Bank

Adapun fasilitas yang disediakan oleh Bank Muamalat KCP Panyabungan adalah sebagai berikut:

1) Transfer

Transfer antar rekening dapat dilakukan antar rekening BMI seluruh Indonesia dengan bank-bank lain yang terdaftar di ATM Bersama.

2) Kas Kilat

Kas kilat adalah layanan pengiriman uang yang cepat, mudah, murah dan aman dari Malaysia ke keluarga di tanah air melalui rekening Shar-E.

3) *Letter of Credit (L/C)*

Letter of credit adalah pengambil alihan tanggung jawab pembayaran oleh pihak lain (dalam hal ini diambil alih oleh bank) atas dasar permintaan pihak yang dijamin untuk melakukan pembayaran kepada pihak penerima jaminan berdasarkan syarat dan kondisi yang ditentukan dan disepakati.

c. Layanan 24 jam

1) SMS Banking,
2) Phone Banking
3) Mobile Banking
4) Internet Banking[4]

[4]*Ibid.*

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen mengukur konsep yang harus diukur dengan baik. Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item, maka akan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi. Berikut ini uji validitas item pernyataan variabel *knowledge management*:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan *Knowledge Management*

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Item 1	0,698	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ denagan df = n-2 (30-2) = 28 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} = 0,3610	Valid
Item 2	0,404		Valid
Item 3	0,660		Valid
Item 4	0,689		Valid
Item 5	0,704		Valid
Item 6	0,698		Valid
Item 7	0,532		Valid
Item 8	0,663		Valid
Item 9	0,493		Valid
Item 10	0,404		Valid

Sumber: Data diolah, Tahun 2020

Hasil uji validitas item pernyataan variabel *knowledge management* pada tabel IV.1 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel *knowledge management* dinyatakan valid. Berikut uji validitas item pernyataan variabel kinerja:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,405	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ denagan df = n-2 (30-2) = 28 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} = 0,3610	Valid
Item 2	0,826		Valid
Item 3	0,537		Valid
Item 4	0,593		Valid
Item 5	0,653		Valid
Item 6	0,674		Valid
Item 7	0,826		Valid
Item 8	0,405		Valid
Item 9	0,494		Valid
Item 10	0,662		Valid

Sumber: Data diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas item pernyataan variabel kinerja karyawan pada tabel IV.2 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabeI kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari variabel *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut ini:

Tabel IV.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	N of Item	Keterangan
Knowledge Management	0,726	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,809	10	Reliabel

Sumber: Data diolah, Tahun 2020

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel *knowledge management* (X) adalah 0,726 > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel. Sedangkan *Cronbach's alpha* untuk

variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,809 > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel.

C. Analisis Data

1. Hasil Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Knowledge Management	30	36	47	42,10	3,585
Kinerja Karyawan	30	36	49	42,87	3,839
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dilihat bahwa *Knowledge Management* dengan jumlah data (N) sebanyak 30 mempunyai nilai mean 42,10 dengan nilai minimum 36 dan nilai maksimum 47 serta standar deviasinya sebesar 3,585. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai mean sebesar 42,87 dengan nilai minimum 36 dan nilai maksimum 49 serta standar deviasinya sebesar 3,839.

2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,90972817
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,128
	Negative	-,133
Test Statistic		,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185

Sumber: Data diolah, Tahun 2020

Hasil uji normalitas pada tabel IV.5 dapat dilihat bahwa nilai sebesar *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,185, tingkat signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut distribusi normal.

3. Hasil Uji linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Linearitas Variabel *Knowledge Management*
Terhadap Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * knowledge management	Between Groups	(Combined)	251,633	11	22,876	2,342	,053
		Linearity	181,938	1	181,938	18,625	,000
		Deviation from Linearity	69,696	10	6,970	,713	,702
	Within Groups		175,833	18	9,769		
	Total		427,467	29			

Sumber: Data diolah, Tahun 2020)

Hasil uji linearitas *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel IV.6 bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,702. Jadi nilai *linearity* > 0,05 (0,702 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana kecocokan atau ketetapan garis yang berbentuk dalam mewakili seluruh data atau variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak diasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisiensi determinasi sama dengan satu atau mendekati satu. Adapun hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652[a]	,426	,405	2,961

Sumber: Data diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil tabel IV.7 dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0, 426 menunjukkan bahwa 42,6% variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan sedangkan 57,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (Uji t) sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,452	6,480		2,076	,047
	knowledge management	,699	,153	,652	4,555	,000

Sumber: Data diolah, Tahun 2020

Dari hasil uji parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel IV.8 bahwa t_{hitung} untuk variabel *Knowledge Management* sebesar 4,555 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus df = (n-k-1), df = 28, hasil diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1.70113 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,555 > 1.70113) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linear antara dua atau satu variabel independen

knowledge management (X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV.9
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,452	6,480		2,076	,047
	knowledge management	,699	,153	,652	4,555	,000

Sumber: Data diolah, Tahun 2020)

Dari hasil uji regresi linear sederhana pada tabel IV.9 dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B maka persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$KK = \alpha + bKM + e$

$KK = 13,452 + 0,699KM + 6,480$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

KM : *Knowledge Management*

B : Koefisien

e : Eror

Penjelasan dari regresi tersebut dapat dijelaskan dengan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta sebesar 13,452 artinya jika variabel *knowledge management* nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan sebesar 13,452 satuan.
b. Koefisien regresi variabel *knowledge management* sebesar 0,699 artinya apabila variabel *knowledge management* meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sejumlah 0,699 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan, semakin tinggi *knowledge management* maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

D. Pembahasan Analisis Data

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan. Dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Menurut Paul L. Tobing "*Knowledge Management* adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai". Sesuai dengan teori yang diungkapkan Paul L. Tobing dalam buku Knowledge Management konsep, Asitektur, dan Implementasi yaitu *Knowledge Management* adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa: Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan yaitu Hasil uji parsial menyatakan bahwa t_{tabel} sebesar 1.70113 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hilman Harmen,dkk yang berjudul Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). Penelitian Hilman Harmen,dkk menyatakan bahwa Bahwa *Talent Management* dan *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *Knowledge Management* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan. Pengetahuan dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam perusahaan agar apa yang dicita-citakan perusahaan tercapai.

E. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan dari rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada dalam metodologi

penelitian, hal ini direncanakan agar hasil yang didapat dari penelitian ini betul-betul asli dan terstruktur. Tetapi untuk memperoleh hasil yang lengkap untuk suatu penelitian susah dikarenakan ada berbagai keterbatasan yang dialami oleh peneliti.

Adapun keterbatasan-keterbatasan selam melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Saat menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui secara pasti kejujuran responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti sehingga dapat mempengaruhi data yang diperoleh.
2. Keterbatasan dari variabel yang digunakan yaitu peneliti hanya mengambil satu variabel yaitu *knowledge management* dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kepemimpinan, gaji dan upah dan masih banyak lagi.
3. Keterbatasan melakukan penelitian dibeberapa waktu dikarenakan *social distancing* yang diakibatkan oleh Corona Virus (Covid-19) sehingga beberapa karyawan ada yang tidak mau melakukan wawancara dengan peneliti.

Walaupun dengan keterbatasan yang ada, peneliti mengupayakan agar penelitian ini tidak terhalangi oleh keterbatasan dan tidak mengurangi hasil dari penelitian.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai "Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Panyabungan". Dengan menggunakan metode analisis yang digunakan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: berdasarkan hasil (uji-t) pada penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

1. Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan, maka saran saya yang disampaikan adalah sebaiknya pihak perpustakaan lebih menambahkan buku-buku terbaru yang menjelaskan lebih detail tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan materi atau sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Responden seharusnya lebih memahami dan mengisi angket secara jujur agar tidak terjadi kesalahan dalam pengolahan data pada *SPSS*.
3. Keterbatasan melakukan penelitian dalam kondisi *social distancing* yang diakibatkan oleh Corona Virus (Covid-19) akan lebih baik mahasiswa/i membantu untuk kesediaannya dalam pengisian angket.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan,* Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri. 2014.

Abuddin Nata. *Islam dan Ilmu Pengetahuan Edisi Perama,* Jakarta: Prenadamedia Group. 2018.

Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,* Bandung: PT. Refika Aditama. 2014.

Bobby Andre Andhara, *dkk. Knowledge Management Strategi Mengelola Pengetahuan Agar Unggul di Era Disrupsi,* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2018.

Departemen Agama Republik Indonesia. *Mashaf Al-Qur'an & Terjemahannya Ar-Rasyid,* (Jakarta: Maktabah Al- Fatih, 2016.

Harsuko Riniwati. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Malang: UB Press. 2016.

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Undip. 2013.

Kementerian Agama. *Tafsir Ringkas Al-Qur'an Al-Karim*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2016.

Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016.

Mohammad Faisal Amir. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep Dan Penilaian Kinerja di Perusahaan.* Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015.

Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi,* Jakarta: Erlangga. 2012.

Muhammad Rosyihan Hendrawan. *Manajemen Pengetahuan Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajaran*. Malang: UB Press. 2019.

Paul L. Tobing. *Knowledge Management konsep, Asitektur, dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2016.

R. Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Erlangga. 2018.

Sopan Adrianto. *Penoraka Kepemimpinan Sekolah*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. 2019.

Sugiyono dan Agus Susanto. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel.* Bandung: Alfabeta. 2015.

_____. *Metode Penelitian Manajemen,* Bandung: Alfabeta. 2016.

_____. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* Bandung: Alfabeta. 2017.

_____. *Statistik untuk Penelitian,* Bandung: Alfabeta. 2017.

Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian,* Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010.

_____. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* Jakarta: Rineka Cipta. 2010.

Suryani. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Manajemen Islam,* Jakarta: Kencana, 2015.

Suwatno & Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta. 2013.

Karya Ilmiah

Alvianus K. Sumual, "Pengaruh *Knowledge Management* dan *Corporate Culture* Terhadap Inovasi (Studi Bank Sulut Cabang Utama Manado)," dalam *Jurnal Emba*, Volume 1, No. 3, Juni 2013.

Azhar Apriandi, "Pengaruh *Knowledge Management* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi fungsi Pratama Lubuk Pakam,"*Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik,* Volume 1 No. 2, Desember 2019.

Desi Putri Wijayanti, dkk "Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur)", *Jurnal Manajemen,* Mei 2017, Volume 12 No.1.

Hilman Harmen, dkk "Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Tanjung Morawa)," *Jurnal Konsep Bisnis Manajemen,* Volume 4, Februari 2018.

Meitoni Sugiarto, dkk "Pengaruh Implementasi *Knowledge Management* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal", *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi,* Volume 11 No. 2, Agustus 2019.

Mochamadardiansyah dkk, "Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung)", *Jurnal e-Proceeding of Management* Volume 4 No. 3, Desember 2017.

Natalia Kokasih, "Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Departemen *Front Office* Surabaya Plaza Hotel", *Jurnal Manajemen Perhotelani* Volume 3 No. 2, September 2007.

Resti Syafitri Andra, dkk "Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Agustus 2018, Volume 61 No. 2.

Sitti Rahmi, Muhammad Ali, Mursalim Nohong, ''Strategi Penerepan *Knowledge Management* Pada Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Makassar'', *Jurnal Analisis*, Juni 2016, Volume 5 No. 1: 72-77.

Yunita Lidya dkk, "Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulatgo Kantor Pusat di Manado)", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi,* Volume 16 No. 01, Tahun 2016.

Sumber Lain

Hamidah Nasution, Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia, *Wawancara*, Panyabungan, 13 April 2020, Pukul 14.30.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama	: Novita Sari
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Sipirok, 17 November 1997
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Anak ke	: 5 (lima)
Alamat Lengkap	: Sipirok, Jl. Simangambat, Pining Nabaris
Telepon/hp	: 0812-6941-4624

Data Orang Tua

Nama Orang Tua	
Ayah	: Syahidan Batubara
Ibu	: Nur Siti Mala Rambe
Alamat	: Sipirok, Jl. Simangambat, Pining Nabaris
Pekerjaan Orang Tua	
Ayah	: Petani
Ibu	: Petani

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2009-2010	: SD N 1 Sipirok
Tahun 2013-2014	: SMP N 3 Sipirok
Tahun 2015-2016	: SMA N 1 Sipirok
Tahun 2016	: Melanjutkan pendidikan di IAIN Padangsidimpuan mengambil Jurusan Perbankan Syariah

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 837/In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/03/2020 17 Maret 2020
Lampiran : -
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yth. Bapak/Ibu:
1. Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
2. Hamni Fadlilah Nasution : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	:	Novita Sari
NIM	:	1640100055
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Judul Skripsi	:	Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Bank Muamalat

بسم الله الرحمن الرحيم

No.008 /BMI /PYB /XII/ 2020

Panyabungan, 28 Rabiul Tsani 1442 H
14 Desember 2020 M

Kepada Ykh.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan

Di Tempat

Perihal : Surat Keterangan Riset

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Salam takzim dari kami keluarga besar PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan, semoga Allah SWT memberikan kemudahan dan keistiqomahan kepada kita semua dalam menjalankan ibadah serta menjalankan aktivitas sehari – hari. Aamiin

Menindaklanjuti surat yang kami terima Nomor: 2639/In.14/G.1/G4b/TL.00/11/2020 tanggal 10 November 2020 Perihal Mohon Izin Riset, maka dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Novita Sari
Nim : 1640100055
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi :" **Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCP Panyabungan"**

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan riset/ penelitian serta mengumpulkan data yang dibutuhkan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan sejak tanggal 11 Nopember 2020 sd selesai, berkaitan dengan judul skripsi yang akan disusun.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG PEMBANTU PANYABUNGAN

Bank Muamalat

Amir Hamja S.
Sub Branch Manager

ANGKET PENELITIAN

KepadaYth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Angket ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dalam bidang perbankan syariah, dengan judul **"Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan"**

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktunya membantu saya mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Hormat saya,

Novita Sari
NIM. 16 401 00055

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hanni Fadlillah Nasution, M.Pd.

Nip : 19830317 201801 2 001

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh *Knowlwedge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan

Yang disusun oleh:

Nama : Novita Sari

Nim : 16 401 00055

Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. .....
2. .....
3. .....

Dengan harapan masukan dan penelitian yang saya berikan dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh angket yang baik.

Padangsidimpuan, November 2020

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.
NIP. 19830317 201801 2 001

LEMBARAN KUESONER

Pengaruh *Knowlwedge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan

A. IDENTITAS RESPONDEN

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberikan tanda *ceklist* (✓) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin : ( ) Laki- Laki ( ) Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Pekerjaan Anda :

B. Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan berikut dengan memberitanda *chek list* atau silang (x) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

LEMBAR VALIDASI

Kinerja Karyawan (Y)

Petunjuk:

1. Kami kinerja Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada setiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal telampir.

Indikator	**No. Soal**		**V**	**VR**	**TV**
	(+)	(-)			
Kualitas kerja	1,2				
Kuantitas Kerja	3,4	5			
Ketepatan Waktu	6,7,8,9,10				

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, November 2020
Validator

Hamni Fadlilla |Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2 001.

LEMBAR VALIDASI

***Knowledge Management* (X)**

Petunjuk:

1. Kami kinerja Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada setiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal telampir.

Indikator	**No. Soal**		**V**	**VR**	**TV**
	(+)	**(-)**			
People	1,2	3			
Process	3,4	6,7			
Technology	8,9	10			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, November2020
Validator

Hamni Fadlilla |Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2 001.