

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PERTAHANAN NASIONAL (BPN) KABUPATEN KUBU RAYA

Dr. Sulistiowati, SE.M.Si Dr. Rizky Fauzan, SE.M.Si Andreas Yuhermi
Universitas Tanjungpura Pontianak Email: b2041212003@student.untan.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi, kinerja karyawan menjadi sebuah patokan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang baik pula. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPN Kabupaten Kubu Raya. Populasi dalam penelitian ini yaitu bagian internal di kantor BPN Kabupaten Kubu Raya sebanyak 155 orang, dengan sampel penelitian menggunakan probability sampling sebanyak 60 orang dengan pendekatan slovin. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan asosiatif kausal. Menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil yang diperoleh dari penelitian ini diperoleh knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja kinerja karyawan di kantor BPN Kabupaten Kubu Raya.

Kata Kunci: Knowledge Management, SDM, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

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

Suatu instansi pemerintah khususnya karyawan harus menjadi pantauan instansi pemerintah agar tidak terjadinya kesalahan teknis, kurangnya ketelitian, salah satunya memantau kinerja karyawannya, bagaimana situasi di dalam lapangan mereka bekerja apakah sesuai dengan peraturan yang di jalankan instansi pemerintah. Kinerja mengartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2010). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), antara lain

Personal factors (faktor personal), Leadership factor (faktor kepemimpinan), Team factors (faktor tim), System factors (faktor sistem), Contextual/ situational factors (faktor kontekstual/ situasional).

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

Berdasarkan keterangan bagian sumber daya manusia BADAN PERTAHANAN NASIONAL KABUPATEN KUBU RAYA mengatakan bahwa instansi pemerintah memiliki predikat kategori baik. Walaupun sudah menjalankan pelatihan sebanyak empat kali dalam setahun, predikat tersebut menerangkan bahwa kinerja instansi belum mencapai tingkat maksimal, artinya masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya kurang dan harus dilakukan evaluasi. Evaluasi ini tentu dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan menerapkan knowledge management.

Keterangan tersebut menjelaskan masalah yang sering muncul sehingga menjadi kendala seperti Knowledge Management yang ditujukan kepada karyawan yang telah melakukan training, seharusnya membagikan pengalaman dan pengetahuan mereka kepada rekannya yang belum pernah melakukan training akan tetapi mereka malah enggan berbagi ilmu pengetahuan mereka. Begitu juga dengan karyawan yang merasa tidak sesuai dengan peraturan instansi terkait Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni pengembangan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan bekerja yang dimiliki setiap karyawan, sehingga terjadi pekerjaan yang tidak mencapai target dan tidak meratanya pelatihan yang diberikan instansi, yang seharusnya diberikan kepada seluruh karyawan karena seluruhnya berperan dalam menjalankan sistem instansi tetapi instansi memiliki sistem karyawan yang terpilih saja yang ikut dalam pelatihan contohnya karyawan lama minimal sudah bekerja 20 tahun tidak harus diikutkan pelatihan karena dirasa sudah berpengalaman dan paham dan sesekali saja diikutsertakan. Kondisi sebagaimana telah diuraikan harus benar-benar disadari dan dipersiapkan sejak dini. Persiapan ini terutama pada masalah Sumber Daya Manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini (Tjipto, 2010). fenomena di atas dapat menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dapat mempengaruhi kesuksesan instansi terutama dalam penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini berjudul pengaruh knowledge management dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan BADAN PERTAHANAN NASIONAL KABUPATEN KUBU RAYA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh knowledge management dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

karyawan BADAN PERTAHANAN NASIONAL KABUPATEN KUBU RAYA.

KAJIAN LITERATUR KINERJA KARYAWAN

Kinerja menjelaskan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan, sesuai dengan kewenangan dan tugas maupun tanggung jawab yang sudah diberikan masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Moeharjo, 2016). Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin untuk dicapai.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Wibowo (2016) faktor tersebut terbagi menjadi, (1) personal factors yaitu ditunukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu dalam mencapai kinerja tertentu, (2) leadership factors yaitu kualitas atau dorongan yang dilakukan oleh manajer ataupun tim manajer, (3) team factors yaitu dilihat dari kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu organisasi, bidang, maupun project, (4) system factors yaitu yang dipengaruhi sistem kerja maupun budaya organisasi serta fasilitas yang diberikan dalam suatu organisasi, (5) contextual/situasional factors yaitu ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan suatu kerjaan serta perubahan lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal.

Kinerja juga dapat dihitung berdasarkan indikatornya, sesuai dengan pendapat dari Bangun (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja ada lima, diantaranya jumlah pekerjaan yang dihasilkan setiap individu dalam standar pekerjaan, kualitas pekerjaan yang telah memenuhi syarat tertentu sesuai standar, ketepatan waktu yang telah ditentukan, kehadiran seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan kemampuan kerja sama yang baik sesama karyawan, ataupun antara atasan dan bawahan.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk menerima tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektualisasi dan emosionalitas yang dibutuhkan dalam bekerja yang akan menjadi lebih baik (Priansa, 2014). Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah bagaimana seorang karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja yang ia miliki untuk menjadikan dirinya seseorang yang bernilai di dalam suatu organisasi. Kegagalan perusahaan kebanyakan disebabkan oleh faktor- faktor internal. Perusahaan tidak dapat berkembang karena mereka gagal membangun struktur organisasi dan sistem yang tepat, pembagian tugas dan wewenang yang tidak jelas, serta status pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai faktor-faktor, diantaranya faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan organisasi oleh karyawan yang mampu memperkirakan dan mengantisipasi, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan. Sedangkan faktor eksternal meliputi kebijaksanaan pemerintah dalam membuat aturan perundangan, sosial budaya masyarakat yang berbeda-beda, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat dan organisasi mampu bersaing dan mengontrol sumber daya manusia yang dimilikinya (Notoadmodjo, 1998 dalam Widya 2020).

KNOWLEDGE MANAGEMENT

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

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

Sangkalan (2007) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu: (1) kondisi sosial, manajemen pengetahuan dipengaruhi oleh faktor manusia yang merupakan jantung perubahan dimana..manusia berfokus untuk saling.memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan yang diterapkan dalam organisasi. (2) kondisi organisasi yang mempengaruhi merupakan organisasi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran maka suatu organisasi dapat.melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat.baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adap tabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung. (3) keberadaan teknologi informasi merupakan sarana yang digunakan sebagai penghubung. antara satu pihak ke pihak lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media penyimpan pengetahuan yang dapat membantu proses untuk menciptakan serta sarana berbagi.pengetahuan.

Indikator dari knowledge management menurut Sangkala (2010) sebagai berikut: (1) otonomi, karyawan merasa bebas dalam mengekspresikan diri karena tidak

adanya kesenjangan dalam hal politisasi tenaga kerja, desentralisasi dalam pengambilan keputusan, lingkungan yang bersifat mengekang, dan lain sebagainya.

(2) tantangan pekerjaan, pekerja yang memiliki pengetahuan membutuhkan tantangan terhadap bidang-bidang yang berkaitan dengan mereka seperti praktik dan teknologi terbaru. Pemberian tugas yang menantang kepada pekerja yang memiliki pengetahuan membuat mereka merasa dihargai karena adanya jaminan untuk tidak kehilangan keuntungan dari pengetahuan yang mereka miliki baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang. (3) penyaluran ide dalam organisasi, kesuksesan sebuah organisasi tergantung bagaimana kontribusi pekerjanya untuk menyalurkan baik itu ide maupun pengetahuan. Hal tersebut juga dipengaruhi dengan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap para pekerja. Tanpa adanya penghargaan maka para pekerja akan cenderung menyimpan tacit knowledge karena merasa tidak memiliki hak intelektual. (4) komitmen kepada profesi, para pekerja yang memiliki pengetahuan akan lebih berkomitmen terhadap profesi mereka dibanding organisasi tempat mereka bekerja. Mereka tidak peduli apakah hanya menjadi pekerja kontrak, tidak adanya penghargaan atau kepercayaan, dan menjadi pekerja penuh waktu ataupun paruh waktu karena mereka mencari posisi yang memberikan fasilitas untuk belajar sehingga mereka lebih menikmati pengetahuan untuk diri mereka sendiri. (5) komunitas dan tim kerja, Pekerja dituntut dapat bekerja secara tim guna menyatukan keterampilannya serta kapabilitas intelektual dalam lintas fungsi agar mereka lebih memahami tugas secara kompleks. Komunitas praktik yang di dalamnya terdapat orang-orang dengan peran dan sudut pandang berbeda yang saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas serta belajar bersama sehingga batas-batas dalam organisasi hilang dan memperluas jaringan antara sesama pekerja yang terlibat.

KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut Sugiyono (2015) variabel terbagi menjadi variabel bebas dan terikat, yang dimaksud variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Knowledge Management (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2). Lalu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

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

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kubu Raya
2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kubu Raya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menerapkan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada kantor BADAN PERTAHANAN NASIONAL KABUPATEN KUBU RAYA, dengan jumlah populasi sebanyak 155 responden. Teknik sampling digunakan dalam penelitian ini ada purposive sampling dengan teori Slovin, sehingga total responden yang memenuhi syarat penelitian sebesar 60 responden dengan derajat error sebesar 10% (0.10).

Teknik analisa dalam penelitian ini dilakukan dengan uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dengan menggunakan tabel histogram. Sedangkan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda meliputi uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t (uji hipotesis penelitian)

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

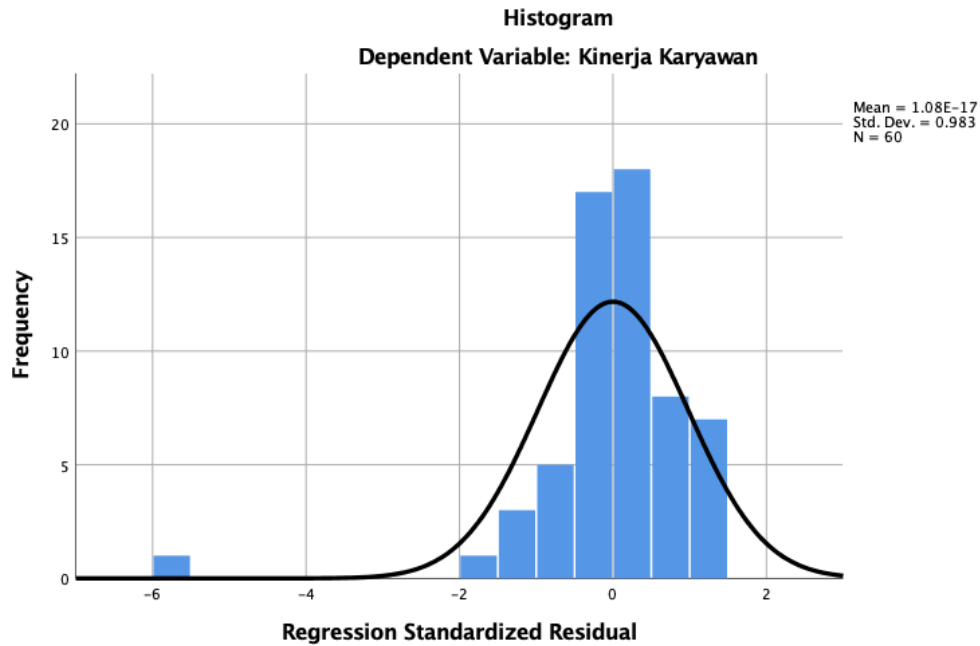
Tahapan analisis data statistic dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Uji coba secara empiric menggunakan korelasi produk momen. Suatu kuesioner atau item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hari perhitungan lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikan 5% dan nilai korelasi produk moment lebih besar dari 0.30. Uji validitas penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner memenuhi syarat, yakni nilai korelasi produk momen lebih besar dari 0.30, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Analisis reliabilitas penelitian dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha, instrument penelitian akan dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini mendapatkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.82, dan lebih besar dari 0.60, dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas penelitian ini menggunakan grafik histogram, dengan ketentuan apabila garis lengkung yang ada membuat lonceng yang presisi dan lengkung sempurna maka data dikatakan normal.

Gambar 1. Histogram



Berdasarkan gambar histogram diatas, dilihat bahwa bentuk garis normalitas membentuk seperti lonceng dengan presisi, sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi berkisar antar 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y dan Z). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Ghozali, 2011). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) mengecil.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.427	.389	3.89840
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Knowledge Management				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Diketahui nilai R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 0.427, atau 42,7%. Hal ini berarti variabel bebas knowledge management dan pengembangan sumber daya manusia dalam menjelaskan variabel terikat kinerja sebesar 42,7%, sedangkan 57,3% dijelaskan oleh variabel lain dan error.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F atau uji simultan merupakan pengujian model penelitian, apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0.05, maka model penelitian dianggap baik, begitu juga sebaliknya apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka model dianggap kurang baik (Ghozali, 2016).

Tabel 2. ANOVA

ANOVA						
A ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.101	2	14.550	3.260	.002 ^b
	Residual	658.299	57	11.549		
	Total	687.400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Knowledge Management						

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 2.260 dengan taraf signifikansi sebesar 0.002, yang berarti nilai F hitung (3.260) lebih besar dari F tabel (3.160) dan nilai signifikansi hitungnya (0.002) lebih kecil dari signifikansi tabel (0.05), maka model penelitian ini baik.

Uji Parsial (Ujit)

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Hipotesis (H1)

Coefficients						
a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.524	2.982		1.546	.000
	Knowledge Management	.315	.120	.317	3.127	.020
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 3.127 dengan nilai signifikansi sebesar 0.02. hal ini berarti t hitung (3.127) lebih besar dari t tabel (1.671), sedangkan nilai signifikansi hitung (0.02) lebih kecil dari 0.05. Jadi, hipotesis (H1) diterima, sehingga knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Uji Hipotesis (H2)

Coefficients						
a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	14.667	3.297		1.687	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.409	.130	.406	4.449	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung sebesar 4.449 dan nilai signifikansi sebesar 0.000, artinya t hitung lebih besar dibanding t tabel (1.671) dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis diterima (H2) maka pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kubu Raya
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

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

1. Untuk variabel Knowledge Management yang perlu ditingkatkan adalah dukungan antar karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dapat menyediakan sarana untuk bertamasya dan berkumpul sehingga dapat mempererat dan mengakrabkan karyawan di kantor BPN Kabupaten Kubu Raya
2. Untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia peneliti mengambil kesimpulan seperti perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan dengan cara berinteraksi langsung dengan para karyawan untuk memberikan kesempatan karyawan mengeluarkan aspirasi atau keluhan selama bekerja didalam kantor agar menghindari ketidaksesuaian dalam pengembangan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan bekerja. Ketika peraturan yang diberikan sesuai dihati karyawan dan seimbang dengan perusahaan, otomatis akan meningkatkan keberhasilan dan kesuksesan. Kantor perlu meningkatkan pelatihan secara merata bukan hanya karyawan pilihan antar tiap jenjang karyawan demi kesuksesan perusahaan agar lebih mudah tercapai yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambahkan variabel bebas maupun mediasi dalam penelitian untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi dan sebagainya.

REFERENSI

- Ahmed, Hossam Korany. 2016. "The Impact of Talent Management on The Competitive Advantage In The Organizations" Jurnal ISERD International Conference. ISBN: 978- 93-86083-33-3, Hal. 28-36. City University College of Ajman (CUCA).
- Alma, Buchari. 2013. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Budihardjo, Andreas. 2017. Knowledge Management Efektif Berinovasi Meraih Sukses. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing
- Falah, A. S. N. 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia, Persero Tbk) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Laoh, Chres F.P, dkk. 2016. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado) Jurnal Berkala Ilmiah Efsiensi. Vol. 16, No. 04, Hal. 786- 793. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Priansa, D. J. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia (BAKI), 2(2), 21-38. Sangkala, 2007. Knowledge Management. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2014, Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian, Andi Offset, Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta- 14240.