

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (Suatu Studi pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar)

Cicahwati¹ Elin Herlina² Roni Marsiana Suhendi³
¹²³Universitas Galuh Ciamis
mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Knowledge Management dan Faktor Psikologis terhadap Employee Performance (Suatu Studi pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana pengaruh knowledge management terhadap employee performance di PT. Pos Indonesia Kota Banjar?; 2]. Bagaimana pengaruh faktor psikologis terhadap employee performance di PT. Pos Indonesia Kota Banjar?; 3]. Bagaimana pengaruh knowledge management dan faktor psikologis terhadap employee performance di PT. Pos Indonesia Kota Banjar?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh knowledge management terhadap employee performance di PT. Pos Indonesia Kota Banjar; 2]. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor psikologis terhadap employee performance di PT. Pos Indonesia Kota Banjar; 3]. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh knowledge management dan faktor psikologis terhadap employee performance di PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T Dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa: 1). Knowledge Management berpengaruh terhadap employee performance pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar dengan besar pengaruh sebesar 31, 02% sedangkan sebesar 68, 98% dipengaruhi oleh faktor lain; 2). Faktor Psikologis berpengaruh terhadap employee performance pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar dengan besar pengaruh sebesar 35, 40% sedangkan sebesar 64,59% dipengaruhi oleh faktor lain; 3). Knowledge management dan faktor psikologis berpengaruh terhadap employee performance ada PT. Pos Indonesia Kota Banjar dengan besar pengaruh 45,83% sedangkan 54,17% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan PT. Pos Indonesia mempertahankan Knowledge management dan faktor psikologis pegawainya sehingga akan meningkatkan employee performance-nya.

Kata Kunci: *Knowledge Management, Faktor Psikologis, Employee Performance*

Pendahuluan

Semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi serta datangnya era pasar bebas sekarang ini, dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu yang harus dihadapi perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan/skill pegawainya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. *Employee performance* akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan

knowledge management. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada system yang ada. Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* adalah proses dan mekanisme untuk memperoleh asset intelektual dan informasi lainnya kemudian disebarluaskan kedalam suatu organisasi agar memberikan keunggulan bersaing (Sanny dalam Malik 2020: 2). Dapat dikatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan suatu disiplin ilmu yang digunakan untuk meningkatkan performa seseorang atau organisasi, dengan cara mengatur dan menyediakan sumber ilmu yang ada saat ini dan yang akan datang.

Dengan adanya manajemen pengetahuan (*knowledge management*) maka akan terjamin kinerja yang baik dalam suatu organisasi, karena manajemen pengetahuan dilakukan kegiatan menemukan, menangkap, berbagi dan menerapkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai semaksimal sehingga perusahaan mencapai tujuan. Pengetahuan dan pemahaman harus dimiliki oleh setiap karyawan mengingat pengetahuan sangat tidak terbatas dan akan terus berkembang. Teknologi informasi dapat dimanfaatkan oleh setiap pegawai. Penggunaan teknologi dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas dari setiap pegawai. Disamping itu, pemanfaatan teknologi yang optimal dapat dijadikan suatu penilaian dari suatu perusahaan. Sedangkan faktor psikologis merupakan sikap umum dari individu terhadap pekerjaannya (Stephan Robbins dalam Wulandari, 2020: 5). Psikologis yang baik harus dimiliki setiap individu, karena psikologis mencakup persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Dapat dikatakan psikologis adalah tingkahlaku atau bisa dikatakan perilaku yang didorong oleh jiwa/ mental seseorang itu sendiri untuk melakukan segala aktivitasnya. Psikologis seorang pegawai yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan, karena kinerjanya yang menurun, sehingga pencapaian organisasi/perusahaan akan tertunda dan membutuhkan waktu yg lama. Oleh karena itu Jika seluruh aspek baik maka akan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Aturan mengenai kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia bahwa guna lebih meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dilingkungan Kementrian BUMN telah ditetapkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-03/MBU/2013 tentang penegakan disiplin dilingkungan Kementrian Badan Usaha Milik Negara bertujuan mewujudkan pegawai yang handal, professional dan bermoral.

PT. Pos Indonesia Kota Banjar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang saat ini PT. Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas yang salah satu kompetensinya dibidang logistic. Pos logistic membantu entitas usaha agar dapat berkonsentrasi pada aktivitas inti dengan menyediakan dukungan pada *supporting business activities*. Pos logistic bertujuan memberikan *integrated services solution* atas permasalahan logistic. Dalam perjalanan eksistensinya, PT Pos Indonesia mampu bersaing di dunia bisnis jasa pengiriman dan pelayanan logistic di Kota Banjar. Sebagian besar masyarakat di daerah tersebut mempercayakan dirinya untuk senantiasa menggunakan jasa pengiriman dan pelayanan logistik PT. Pos, sehingga PT. Pos dapat menduduki kategori salah satu jasa pengiriman dan pelayanan logistik favorit di Kota Banjar. Meski demikian, masih terdapat beberapa faktor penghambat kemajuan perusahaan tersebut, diantaranya produktivitas kinerja pada pegawai belum optimal, pelaksanaan pelatihan belum efektif diterapkan sehingga kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, sebagian pegawai tidak mempunyai pengalaman di bidangnya, sebagian pegawai belum bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP), sebagian pegawai belum menguasai pemanfaatan teknologi, rendahnya kepribadian berdampak pada penurunan kinerja pegawai, pembelajaran seperti pelatihan dan arahan belum optimal diperusahaan, motivasi yang diberikan perusahaan masih kurang.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 20 orang pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar yang sebagai responden diketahui bahwa *employee performance* pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar belum optimal, Hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei *Employee Performance* PT. Pos Indonesia Kota Banjar Tahun 2021

No	Indikator	Pernyataan	Skor Alternatif					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Perencanaan	Pegawai dapat merencanakan kerja secara efektif & efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan	0	0	0	40	50	90
2.	Pelaksanaan	Pegawai mempunyai tindakan/ rencana yang sudah tersusun secara matang dan terperinci	0	0	0	32	60	92

3.	Penilaian	Produktivitas selama bekerja apakah sudah mencapai target perusahaan	1	0	15	36	25	77
4.	Tindak lanjut	Rencana kerja seperti pelatihan yang dibuat perusahaan sudah efektif diterapkan	0	6	3	32	40	81
5.	Sistem Informasi	Sistem aplikasi mempermudah pekerjaan	0	2	0	24	65	91
Total Skor								411

Sumber: Data diolah dari kuesioner 2021

Tabel 1.1 menerangkan bahwa *employee performance* PT. Pos Indonesia Kota Banjar, belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya jumlah skor hasil prasurvei terhadap kelima indikator pada *employee performance* yaitu mencapai 411 dengan skor maksimal sebesar 500.

Belum optimalnya *employee performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar disebabkan kurangnya *knowledge management* dirasakan oleh pegawai PT. Pos Kota Banjar. Berikut data prasurvei terhadap 20 orang pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei terhadap Knowledge Management

No	Dimensi	Indikator	Skor Alternatif					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	<i>Personal knowledge</i>	Pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya	5	0	0	40	25	70
2.	<i>Job Procedure</i>	Pemahaman SOP sudah sangat baik	2	0	0	64	10	76
3.	<i>Technology</i>	Fasilitas teknologi perusahaan membantu dan mempermudah pekerjaan	2	0	0	52	25	79
Total Skor								225

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2021

Dari tabel 1.2 dapat penulis simpulkan bahwa *knowledge management* di Perusahaan PT. Pos Indonesia Kota Banjar belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya jumlah skor hasil prasurvei terhadap ketiga dimensi pada *knowledge management* yaitu mencapai 225 dengan skor maksimal sebesar 300. Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan diketahui faktor lain yang menyebabkan belum optimalnya *Employee Performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar adalah faktor psikologis yang banyak dialami oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat data hasil pra survei sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei terhadap Faktor Psikologi

No	Indikator	Pernyataan	Skor Alternatif					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1.	Persepsi	Pegawai PT.Pos Indo Kota Banjar memiliki persepsi dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	40	50	90
2.	Sikap	Pegawai PT.Pos Indo Kota Banjar memiliki sikap profesional dlm bekerja	0	0	3	32	55	90
3.	Kepribadian	Pegawai PT. Pos Indo Kota Banjar memiliki kepribadian yg baik dengan menjalin hubungn positif antar sesama pegawai.	0	0	0	44	45	89
4.	Pembelajaran	Pembelajaran seperti pelatihan dan arahan sudah efektif diterapkan diperusahaan	2	0	3	40	35	80

5.	Motivasi	Motivasi yang diberikan perusahaan sudah sangat baik.	2	0	0	36	50	88
Total Skor								437

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2021

Berdasarkan data Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa faktor psikologis di Perusahaan PT. Pos Indonesia Kota Banjar belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya jumlah skor hasil pra survei terhadap kelima indikator pada faktor psikologi yaitu mencapai 437 dengan skor maksimal sebesar 500. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malik (2019) hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Toserba Pajajaran Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 2,89% dan sisanya 97,11% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2019) hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa faktor psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai *outsourcing* pada PT. Bank BNI Cabang Tasikmalaya dengan besarnya pengaruh 47,61% dan sisanya sebesar 52,39% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “**Pengaruh Knowledge Management dan Faktor Psikologis terhadap Employee Performance (Suatu Studi pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar)**”. Dari fenomena yang terjadi di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* di PT. Pos Indonesia Kota Banjar? Bagaimana pengaruh faktor psikologis terhadap *employee performance* di PT. Pos Indonesia Kota Banjar? Bagaimana pengaruh *knowledge management* dan faktor psikologis terhadap *employee performance* di PT. Pos Indonesia Kota Banjar?

Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan/skill pegawainya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. *Employee performance* didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Novemy, TN, 2016: 14).

Menurut Birkinsaw dalam Darmita dan Sumerta (2015: 30) bahwa: *knowledge management* merupakan tindakan sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan segenap pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan daya saing dan peningkatan kerja organisasi, Menurut Mangkunegara (2020: 36) bahwa “Psikologi merupakan tingkahlaku dan proses atau pekerjaannya, sehingga psikologi dapat didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkahlaku dan proses mental”.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi di PT. Pos Indonesia Kota Banjar sebanyak 43 orang, maka menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau *total sampling*.

Sumber Data

Data Primer Data diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data Sekunder Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh melalui media lain yang bersumber dari buku-buku perpustakaan, internet, jurnal dan data-data lainnya dari perpustakaan.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance* pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar

Knowledge management merupakan tindakan sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan segenap pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan daya saing dan peningkatan kerja organisasi (Birkinsaw dalam Darmita dan Sumerta, 2015: 30). Adapun indikator yang digunakan dalam *knowledge management* (Wijayanti dan Sundiman, 2017: 75 – 76) adalah sebagai berikut:

Pengetahuan Personal (*Personal Knowledge*). Prosedur Kerja (*Job Procedure*). Teknologi (*Technology*)

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar mengenai *knowledge management*, responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan oleh penulis. Hal tersebut dibuktikan dengan dengan pencapaian total skor dari tanggapan responden tentang *knowledge management* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar adalah sebesar sebesar 1.912. Dalam tabel interval penilaian, skor tersebut berada dalam interval 1.807 – 2.150 yakni berada pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar memiliki *Knowledge management* yang sangat baik. Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil kuesioner, dapat diketahui indikator paling berpengaruh yaitu prosedur kerja dengan skor rata-rata sebesar 192,3 dan untuk indikator paling tidak berpengaruh yaitu teknologi dengan skor rata – rata sebesar 190,5. Adapun dari hasil analisis data yang dilakukan, *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi yang di dapat yaitu $Y = 21,254 + 0,495X_1$ artinya bahwa nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,495. Dengan kata lain *knowledge management* di PT. Pos Indonesia Kota Banjar berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Sementara itu nilai koefisien korelasi diketahui sebesar 0,557 yang berarti *knowledge management* mempunyai hubungan tingkat sedang terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh *knowledge management* terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar adalah sebesar 31,02%. Sedangkan sebesar 68,98% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Berdasarkan uji signifikan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,294 > 2,019$) yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu *knowledge management* berpengaruh terhadap *employee performance*, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian diketahui bahwa *knowledge management* dapat mempengaruhi *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar.

Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh David son (2012: 2) bahwa: “Manajemen pengetahuan merupakan suatu cara bagi perusahaan dalam rangka menyerap pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman dari karyawan guna memperbaiki perusahaan ke arah yang lebih baik”.

Dari teori tersebut dapat dijelaskan bahwa *knowledge management* sangat penting dimiliki dan dipahami oleh anggota organisasi atau secara khusus oleh pegawai, karena dengan memiliki *knowledge management* maka pegawai atau anggota organisasi akan mampu mengelola system kerja untuk dirinya sendiri sehingga ia akan mampu memiliki *employee performance* yang baik.

Pengaruh Faktor Psikologis terhadap *Employee Performance* pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar

Faktor Psikologis adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku dan proses mental seseorang (Mangkunegara dalam Wulandari 2020: 37). Adapun indikator yang digunakan dalam faktor psikologis (Mangkunegara dalam Wulandari, 2020: 18) adalah sebagai berikut: Persepsi, Sikap, Kepribadian, Pembelajaran, Dan Motivasi. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar mengenai faktor psikologis, responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan- pernyataan kuesioner yang diberikan oleh penulis. Hal tersebut dibuktikan dengan pencapaian total skor dari tanggapan responden tentang faktor psikologis pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar adalah 1.883. Dalam tabel interval penilaian, skor tersebut berada dalam interval 1.807 – 2.150 yakni berada pada kategori penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar memiliki psikologis yang sangat baik. Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil kuesioner , dapat diketahui indikator yang paling berpengaruh yaitu motivasi dengan skor rata-rata sebesar 193 dan untuk indikator paling tidak berpengaruh yaitu sikap dengan skor rata-rata sebesar 183.

Adapun dari hasil analisis data yang dilakukan, faktor psikologis berpengaruh terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi yang di dapat yaitu $Y = 18,324 + 0,569X_2$ artinya bahwa nilai X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,569. Dengan kata lain faktor psikologis di PT. Pos Indonesia Kota Banjar berpengaruh terhadap *employee performance*. Sementara itu nilai koefisien korelasi diketahui sebesar 0,595 yang berarti faktor psikologis mempunyai hubungan tingkat sedang terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh faktor psikologis terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar adalah sebesar 35,40%. Sedangkan sebesar 64,59% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Berdasarkan uji signifikan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (4,740

>2,019) yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu faktor psikologis berpengaruh terhadap *employee performance*, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian diketahui bahwa faktor psikologis dapat mempengaruhi *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar.

Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020: 36) bahwa: “psikologis merupakan ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku dan proses mental”. Dari teori di atas dijelaskan bahwa faktor psikologis mempengaruhi kinerja, jika faktor psikologis pada seseorang tinggi, maka kinerja pegawai akan tinggi. Begitu pula sebaliknya jika faktor psikologis seseorang rendah maka kinerjanya akan menurun (rendah).

Pengaruh *Knowledge Management* dan Faktor Psikologis terhadap *Employee Performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar

Employee Performance (kinerja pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara dalam Novemy, TN 2016: 14) adapun indikator yang digunakan dalam *Employee Performance* (Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019) adalah sebagai berikut, Perencanaan, Pelaksanaan, Penilaian, Tindak Lanjut dan, Sistem Informasi. Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar mengenai *employee performance*, responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh penulis, hal tersebut dibuktikan dengan pencapaian total skor dari tanggapan responden tentang *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar adalah 1.861. Dalam tabel interval penilaian, skor tersebut berada dalam interval 1.807 - 2.150 yakni berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar memiliki *employee performance* yang sangat baik. Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil kuesioner, dapat diketahui indikator paling berpengaruh yaitu tindak lanjut dengan skor rata-rata sebesar 189,5 dan untuk indikator paling tidak berpengaruh yaitu pelaksanaan dengan skor rata-rata sebesar 180,5.

Adapun dari hasil analisis data yang dilakukan, *knowledge management* dan faktor psikologis berpengaruh terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi yang di dapat yaitu $Y = 10,875 + 0,322X_1 + 0,413X_2$. Artinya apabila X_1 (*knowledge management*) bertambah 1 maka nilai Y (*employee performance*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,322. Begitupula dengan

peningkatan X_2 (faktor psikologis) bertambah 1 maka Y (*employee performance*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,413. Sementara itu nilai koefisien korelasi berganda diketahui sebesar 0,677 yang berarti tingkat hubungan antara *knowledge management* dan faktor psikologis terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh *knowledge management* dan faktor psikologis terhadap *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar adalah sebesar 45,83%. Sedangkan sebesar 54,17% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Berdasarkan uji signifikansi menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($24,996 > 3,23$) yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu *knowledge management* dan faktor psikologis berpengaruh terhadap *employee performance*, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Dengan demikian diketahui bahwa *knowledge management* dan faktor psikologis dapat mempengaruhi *employee performance* pada pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar.

Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2020: 3) bahwa:

Terdapat paling tidak 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat sosial dan demografi seseorang
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan faktor psikologis
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward system*).

Dari teori di atas dapat dijelaskan bahwa *knowledge management* dan faktor psikologis akan mendukung *employee performance* perusahaan untuk mencapai tujuan. *Employee performance* didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini *employee performance* menjadi sebuah kunci sukses untuk mencapai tujuan perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Knowledge management* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Artinya,

semakin tinggi *knowledge management* maka semakin meningkat *employee performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar, Faktor psikologis berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Artinya, semakin baik faktor psikologis pegawaimaka semakin meningkat *employee performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar, *Knowledge management* dan faktor psikologis berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar. Artinya semakin tinggi *Knowledge management* dan semakin baik faktor psikologis maka semakin meningkat *employee performance* pada PT. Pos Indonesia Kota Banjar.

Saran

Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel *knowledge management* dapat diketahui indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator teknologi dengan skor rata-rata yaitu sebesar 190,5. Menanggapi hal tersebut, sebaiknya pegawai lebih mengasah lagi kemampuannya dalam mengoprasikan teknologi. Diharapkan pegawai untuk mengasah kemampuannya dengan mengikuti pembelajaran dan pelatihan supaya semakin ahli dan mahir dalam bekerja. Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel faktor psikologi dapat diketahui indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator sikap (*attitude*) dengan skor rata-rata yaitu sebesar 183. Menanggapi hal tersebut, sebaiknya pegawai lebih memperhatikan dan meningkatkan sikap professional dengan cara melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu mentaati peraturan yang ada agar mampu bekerjasama dan mencapai tujuan perusahaan, dan harus professional dalam bekerja dan mengesampingkan masalah pribadi. Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel *employee performance* dapat diketahui indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator pelaksanaan dengan skor rata-rata yaitu sebesar 180,5. Menanggapi hal tersebut, sebaiknya pegawai lebih memperhatikan dan melaksanakan aturan-aturan yang ada diperusahaan. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan untuk dijadikan sebagai bahan referensi kajian untuk penelitian lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Ade, I. 2017. *Implementasi Pendidikan Nilai Dalam Pendidikan Agama Islam*. Vol 8, (2) 2017 Tersedia:
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/tadzkiyyah/article/view/21282017>
- Agus, S 2018. *Perbandingan Konsep Kepribadian Menurut Barat dan Islam* Vol 12 (17), hal 249-278. Tersedia:
<http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/al-fikra/article/viewFile/6343/3713> [Juli-Desember 2018].
- Aidil, A. E 2020. *Persepsi Mahasiswa terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online*. Vol 4 (3) Tersedia:
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/571> [12 Desember 2020]
- Edi, K dan Septi, K. P 2018. *Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja*. *Journal of Economi Faculty and business Islam*. Vol 3 (1), 22 hlm. Tersedia:
<http://journal.amikomsolo.ac.id/index.php/ekacida/article/viewFile/95/79> [1 Maret 2018]
- Esthi, W. A 2012. *Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Perubahan Pengetahuan dan Sikap* Tersedia:
http://eprints.ums.ac.id/21913/15/02._Naskah_Publikasi.pdf [2012].
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Junaidi, 2010. *Titik persentase t df 41- 80 dan F probabilita = 0,05* Tersedia:
<http://junaidichaniago.wordpress.com>, [02 Juni 2021]
- Kurnia, M. 2020. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Malik, F. 2020. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Employee Performance*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Pamungkelan, W, M 2020 *Pengaruh Knowledge Management Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Administration Bussiness*. Vol 1 No1. 9 hlm. Tersedia :
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/27331>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Jakarta, 2019.
- Peraturan Perundang-undangan Nomor PER-17/MBU/10/2014 Tentang Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Jakarta, 2014.
- Ria, N dan Putra, W. A 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Faktor Psikologis, Dan Penerapan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 18 (3), 8 hlm. Tersedia:
<http://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/viewFile/493/297> [3 Juli 2020]

- Rima, R dan Awasinombu, A. H 2019. *Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja karyawan outsourcing*. *Journal of Economi Faculty Management*. Vol 11 (2), 28 hlm. Tersedia:
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen/article/viewFile/10182/7253>[02Juli2019]
- Rizal, N 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Pegawai* Vol 2 (2),. Tersedia:
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667> [2019]
- Rizky, S 2020. *Pengaruh Faktor Psikologi, Faktor Sosial dan Daktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja*. Tersedia:
<http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6792/> [12 Maret 2020]
- Setiawan, A 2020. *Kepribadian Anak Kelas 1 dan Kelas 2 SDN Gili Timur Berdasarkan Psikologi Pendidikan* Vol 1 (1),. Tersedia:
<https://prosiding.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/Prosiding/article/view/1026> [2019]
- Simarmata, J. 2020. *Praktek Manajemen Pengetahuan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Swasta*. *Journal of Manajemen and sains*. Vol 5 (1), 8 hlm. Tersedia: <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/151>[8 April 2020]
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv
- Suwena, K, R 2018 *Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Ganesha university of education*. Tersedia :
https://www.researchgate.net/publication/327439755_Faktor_Psikologis_Dan_Faktor_Organisasi_Berpengaruh_Terdapat_Kinerja_Karyawan_Pada_Pt_Bpr_X
- Uli, N dan Hadi, S. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Personal Knowledge Terhadap Kinerja*. *Journal of Departemen Administrasion FISIP University Diponegoro*. Vol 9 (4), 6 hlm. Tersedia:
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/28772>[30 November 2020].
- Uslima, D. A. 2018. *Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja karyawan Dimediasi Learning Organization*. *Journal of Economi Management*. 270 hlm. Tersedia:
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5583/Tesis%20Dadi%20Amna%20Uslima%20MM%20UII%2013911030.pdf?sequence=1>[22 Februari 2018]
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU/article/view/15569>
- Wulandari, G. 2020. *Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.