

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *JOB DESCRIPTION* PADA PT BANK SULSELBAR KOTA MAKASSAR

Muharram¹, Andi Batary Citta², Mukhtar Galib³

STIM Lasharan Jaya Makassar

e-mail: muharram.stimlashjaya@gmail.com¹ citta2585@gmail.com²

mukhtargalib.stimlash@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *job description* pada PT Bank Sulselbar Makassar. Maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu; 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung antara *knowledge management* terhadap *job description* pada PT Bank Sulselbar Makassar, 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung antara *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar, 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *job description* pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dan wawancara. Dengan jumlah populasi sebanyak 154 karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling (purposive sampling) menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan 61 sampel atau responden. Teknik analisis data yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas, dan uji normalitas sebagai prasyarat uji asumsi klasik. Dan analisis jalur (path analysis) dengan uji r, uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: secara parsial variabel *knowledge management* dan *job description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *job description*.

Kata kunci: *Knowledge Management, Job Description, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of knowledge management on employee performance through job descriptions at PT Bank Sulselbar Makassar. So the objectives to be achieved in this study are; 1). To find out and analyze the direct effect of knowledge management on job descriptions at PT Bank Sulselbar Makassar, 2). To find out and analyze the direct effect of job descriptions on employee performance at PT. Bank Sulselbar Makassar, 3). To find out and analyze the indirect effect of knowledge management on employee performance through job descriptions at PT. Bank Sulselbar Makassar.

The type of research data used is quantitative data, through data collection techniques in the form of observation, questionnaires, and interviews. With a total population of 154 employees. The sampling method used was nonprobability sampling (purposive sampling) using the slovin formula to obtain 61 samples or respondents. The data analysis technique used is in the form of validity and reliability tests, and normality tests as a prerequisite for the classical assumption test. And path analysis (path analysis) with the r test, t test and f test.

The results of this study indicate that: partially knowledge management and job description variables have a positive and significant effect on employee performance, and knowledge management has an effect on employee performance through job descriptions.

Keywords: *Knowledge Management, Job Description, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di bidang perbankan semakin meningkat. Manajemen bank harus proaktif dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada

nasabahnya agar tetap bertahan dan berkembang, dengan cara memberikan pemahaman kepada nasabah terhadap pelayanan bank dan menerapkannya sesuai dengan keinginan nasabah. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara profesional, bekerja keras, disiplin, jujur, dan penuh komitmen terhadap keberhasilan pekerjaannya (Hamid & Rowi, 2003).

PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan yang selanjutnya disebut Bank Sulsebar dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Bank Sulsebar berupaya menciptakan keunggulan kompetitif untuk terus meningkatkan operasionalnya. Bank Sulsebar harus dinamis dan selalu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya. Apabila Bank Sulsebar tidak dikelola secara profesional tentu akan menyebabkan penurunan daya saing yang menyebabkan Bank Sulsebar mengalami kerugian atau kegagalan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu. Sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya jika staf kantor tidak bekerja dengan baik. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan pegawai yang penuh tanggung jawab, disiplin dan taat terhadap segala pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan.

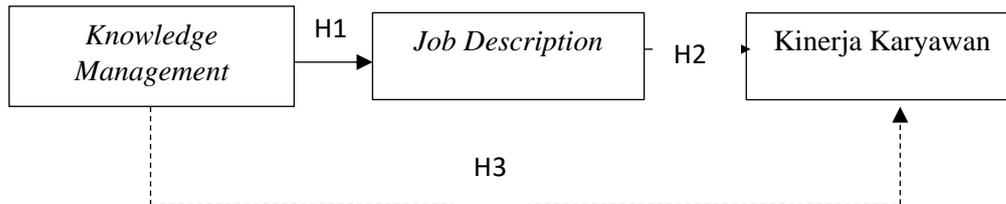
Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, et al, 2005). Kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil pekerjaan atau terpenuhinya pekerjaan, namun harus dipahami bahwa kinerja bukan hanya hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo, 2012). Fenomena di PT Bank Sulsebar adalah banyak pegawai menghadapi tugas atau pekerjaan yang bertentangan dengan pendidikan formalnya, sehingga pihak kantor harus memberikan pelatihan, pendidikan dan keterampilan sesuai bidangnya, terutama teknologi aplikasi yang dikembangkan pada saat ini. Sehingga dapat memudahkan pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas. kinerja karyawan sangat membutuhkan manajemen informasi sebagai salah satu agen untuk membantu perusahaan meningkatkan metode dan proses kerja, dimana perusahaan dapat mengelola setiap informasi karyawan senior atau sumber daya lainnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Tugas yang efektif dan efisien dapat berupa penempatan sumber daya manusia sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan masing-masing pegawai sedemikian rupa sehingga diharapkan kinerja yang baik. Bagi mereka bahwa pekerjaan yang harus dilakukan bukanlah suatu beban melainkan suatu tanggung jawab dan suatu keharusan. Selain itu karyawan juga menjadi produktif dan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya setiap hari, jika hal ini terjadi secara tidak langsung maka tujuan organisasi dapat terwujud karena pekerjaan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan meningkat. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada variabel *knowledge management*, dan *job description* yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulsebar Kota Makassar.

(Chidambranathan, et, all, 2015) menyatakan bahwa *knowledge management* dapat menggali pengetahuan yang ada pada setiap orang dan memiliki nilai yang berbeda. Penggunaan *knowledge manajemen* dapat menguntungkan perusahaan beberapa penelitian telah mengkonfirmasi bahwa *knowledge management* merupakan metode kerja dan pengetahuan pribadi, yang bersama-sama memiliki efek yang baik pada karyawan (kosasih, et all, 2007), oleh karena itu, *knowledge management* memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan dalam hal efisiensi dan kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan menurut (Garry Dessler, 2011) adalah daftar tugas, tanggung jawab, hubungan

pelaporan, kondisi kerja, pemeliharaan, tanggung jawab pekerjaan, dan hasil analisis pekerjaan. fenomena mengenai *job description* yang masih belum jelas, hal itu disebabkan karena masih ada karyawan yang belum memahami pembagian tugas sehingga sering terlambat dalam melakukan proses kerja dan tidak sesuai dengan waktu yang diharapkan, sedangkan permasalahan lainnya adalah beberapa karyawan masih belum memahami tingkat keterampilan manajemen selama bekerja di bank, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian diatas adapun kerangka konsep yang telah disusun dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep diatas Adapun hipotesis penelitiannya yaitu:

1. *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Job description*
2. *Job Description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. *Knowledge management* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *job description*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor PT Bank Sulselbar dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: observasi, survei, wawancara, hanya karyawan dari tiga divisi PT Bank Sulselbar Makassar yakni karyawan bagian keuangan, akuntansi, dan sumber daya manusia, sebanyak 154 karyawan yang menjadi populasi penelitian ini. (Sumber: Departemen SDM PT Bank Sulselbar Kota Makassar, 2022).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang berarti bahwa *purposive sampling* adalah metode yang didasarkan pada populasi sedemikian rupa sehingga peneliti dapat dengan mudah mendapatkan jawaban atau informasi Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan *job description* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tujuan penelitian ini yakni pertama, membuktikan pengaruh *knowledge management* terhadap *job description* pada PT Bank Sulselbar Kota Makassar. Tujuan kedua adalah membuktikan secara empiris pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Kota Makassar, sedangkan tujuan ketiga adalah membuktikan pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *job description*. Maka didalam penelitian ini dilakukan tahapan pengolahan data, adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis I

Sejalan dengan perumusan masalah pertama yang bertujuan membuktikan pengaruh *knowledge management* terhadap *job description*, oleh sebab itu peneliti melakukan tahapan pengujian statistik yang diolah dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 1 dibawah ini.

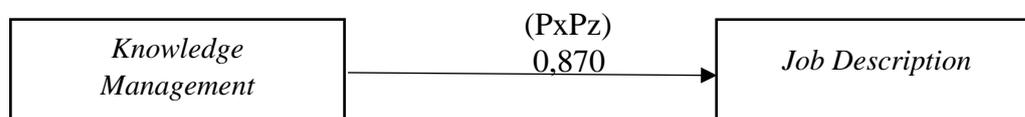
Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis I

Keterangan	Standardized Coefisien	Sig	Alpha	Kesimpulan
(Costan)	6,569	0,15	-	-
Knowledge Management	0,870	0,000	0,05	Signifikan

R² 0,784

Pada tabel terlihat nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,784 atau 78,4% kinerja karyawan diterangkan oleh *knowledge management* dan *job description*, sedangkan sisanya 2,16% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan *knowledge management* dalam mempengaruhi kinerja relative cukup besar.

Dalam tahapan pengujian diperoleh nilai koefisien *standardized coefficient* sebesar 0,870 hasil tersebut memperlihatkan *knowledge management* memiliki pengaruh langsung yang sangat kuat dalam mempengaruhi terbentuknya *job description* pada PT Bank Sulselbar Makassar. Secara model pengaruh langsung yang terbentuk antara *knowledge management* terhadap *job description* tergambar pada gambar I dibawah ini:



Gambar 2. Model Pengaruh Langsung Px → Pz

Pada tahapan pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dalam tahapan pengujian data tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < alpha 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap *job description* pada PT Bank Sulselbar Makassar (H₁ diterima).

2. Pengujian Hipotesis II dan III

Secara umum tahapan pengujian hipotesis kedua dan ketiga dapat dilakukan dengan menggunakan tahapan sebagai berikut:

a. Uji signifikan parsial (Uji t)

Secara umum tujuan kedua penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Makassar, sedangkan tujuan ketiga adalah menguji pengaruh *knowledge management* dan kinerja karyawan melalui *job description* pada PT Bank Sulselbar Makassar. Berdasarkan hasil pengujian

yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada tabel dibawah ini yaitu:

Tabel 2 Hasil uji parsial (coefficient)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.628	2.623		2.146	.036
Knowledge Management	.323	.121	.268	2.660	.010
Job Description	.847	.124	.689	6.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23

- a. Pada tabel terlihat kualitas pelayanan menghasilkan koefisien jalur untuk *knowledge management* sebesar 0,323 hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,000 didalam tahapan pengolahan data tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Makassar dapat dilihat dari variabel *Knowledge management* memiliki nilai t hitung $2.660 \geq t$ tabel 1.670, dan nilai signifikansi $0,010 \geq 0,05$. Besarnya pengaruh *knowledge management* terhadap *job description* dapat dilihat pada nilai Standardized Coefficient (Beta) sebesar 0,268 atau 26,8% artinya setiap kenaikan Pengaruh *Knowledge Management* sebesar 1, maka akan meningkatkan *job description* sebesar 26,8%.
- b. Pada tahapan pengolahan data juga diperoleh nilai koefisien jalur untuk *job description* sebesar 0,847 hasil tersebut diperrkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Didalam tahapan pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,010 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Makassar dapat dilihat dari variabel *Job description* memiliki nilai t hitung $6.856 \geq t$ tabel 1,670, dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai Standardized Coefficient (Beta) sebesar 0,689 atau 68,9% artinya setiap kenaikan *job description* sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 68,9%.

b. Uji F-statistik

Menurut Ghozali (2011) pengujian F-statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (*knowledge management* dan *job description*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT Bank Sulselbar Makassar secara bersama-sama. Sesuai dengan tahapan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Pengujian F-Statistik

Keterangan	Sig	Alpha	Kesimpulan
<i>Knowledge Managemnt dan Job Description</i>	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 didalam tahapan pengolahan data digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* dan *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Makassar.

Analisis Jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur ialah suatu Teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda. Jika variabel-variabel bebasnya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung akan tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung (Ogawa, et, all,1993). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat masing-masing variabel *independent* baik *intervening* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen oleh sebab itu tahapan pengujian analisis jalur dapat segera dilaksanakan. Secara umum tahapan melakukan analisis jalur adalah sebagai berikut:

Tahapan pertama dari analisis jalur adalah menentukan koefisien jalur. Untuk menentukan nilai koefisien jalur maka digunakan rumus sebagai berikut yaitu:

$$P_{XYi} = \sqrt{1 - R^2 Y_{X_1 X_2 X_3}}$$

$$P_{XYi} = \sqrt{1 - 0,870}$$

$$P_{XYi} = \sqrt{0,13}$$

$$P_{XYi} = \sqrt{0,360}$$

Tahapan kedua didalam tahapan analisis jalur adalah mencari nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar masing-masing variabel. Secara umum tahapan pengolahan secara manual dilakukan sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung variabel X

$$\begin{aligned} Y \rightarrow X \rightarrow Y: & p_{yx.pyx} \\ & = 0,268 \times 0,268 \\ & = 0,071 \end{aligned}$$

b. Pengaruh tidak langsung variabel X

$$\begin{aligned} Y \rightarrow X \Omega Z \rightarrow Y: & p_{yx.rxz.pyz} \\ & = 0,268 \times 0,847 \times 0,689 \\ & = 0,156 \end{aligned}$$

c. Pengaruh langsung Z

$$\begin{aligned} Y \leftarrow Z \rightarrow Y: & p_{yz.pyz} \\ & = 0,689 \times 0,689 \\ & = 0,474 \end{aligned}$$

d. Pengaruh tidak langsung Z

$$Y \leftarrow X \Omega Z \rightarrow Y: pyx.rxz.pyx$$

$$= 0,323 \times 0,870 \times 0,689$$

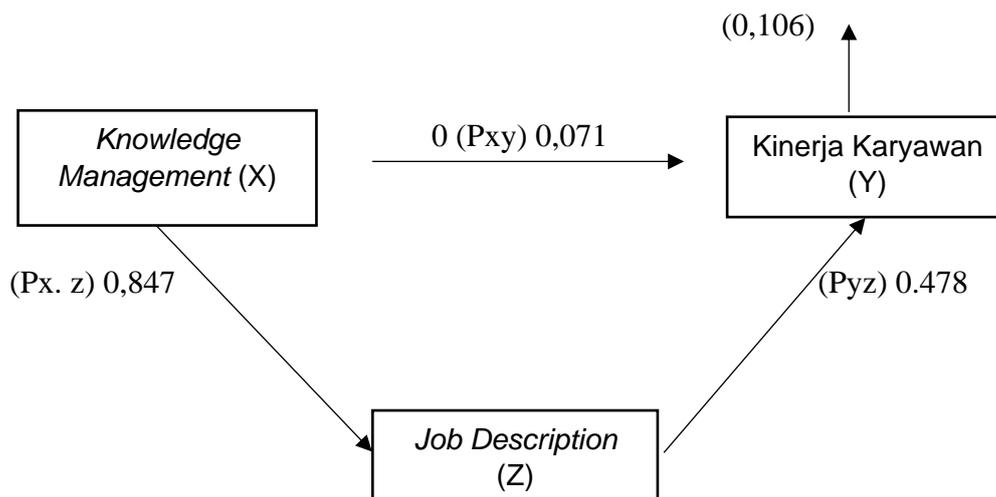
$$= 0,193$$

Berdasarkan hasil pencarian nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dapat disimpulkan kontribusi pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Ringkasan Interpretasi

No	Keterangan	%	%
1	Pengaruh X terhadap Y	07,10	
2	Pengaruh X terhadap Y melalui Z	15,60	
	Total pengaruh X terhadap Y		22,70
3	Pengaruh Z terhadap Y	47,40	
4	Pengaruh Z terhadap Y melalui X	19,30	
	Total pengaruh Z terhadap Y		66,70
	Total pengaruh X dan Z terhadap Y	89,40	
	Total Pengaruh variabel lain terhadap Y	10,60	10,60
	Total	100	100

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *job description* menghasilkan total kontribusi sebesar 22,70% sedangkan total pengaruh langsung antara *job description* terhadap kinerja melalui *knowledge management* sebesar 66,70%. Jadi jika di akumulasikan total pengaruh yang dapat diberikan *knowledge management* dan *job description* secara langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Makassar mencapai 89,40% sedangkan sisanya 10,60% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam penelitian ini. Secara umum model *structural* yang dapat dibentuk pada gambar dibawah ini yaitu:



Gambar 3. Model Structural

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar persentase variasi *independent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. Nilai ini dikatakan baik jika nilainya di atas 0,5 karena nilai koefisien

determinasi berkisar antara nilai 0 sampai dengan 1. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.873	.869	3.64025

a. Predictors: (Constant), Job Description, Knowledge Management

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,869 artinya variasi yang terjadi pada variabel dependen Y (kinerja karyawan) yaitu sebesar 86,9% yang ditentukan oleh variabel X (*knowledge management*) dan Z (*job description*) selebihnya sebesar 0,05% yang diperoleh dari hasil pengurangan (100% - 95,0%) dan ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *knowledge management* terhadap *job description*

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) pada hipotesis H_1 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X (*Knowledge Management*) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel intervening (*Job dscription*). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H_1 yang diduga adanya pengaruh langsung *knowledge management* terhadap *job description* dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung = 2.660 dan t tabel = 1.670 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,010.

Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai t hitung $2.660 \geq$ dari nilai t tabel 1.670 dan nilai signifikansi $0,010 \leq$ dari 0,05 artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *knowledge Management* terhadap *job description*. Variabel *knowledge management* terdiri dari kemampuan, motivasi dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan karyawan dengan organisasi.

Hal tersebut dapat terlihat pada tanggapan responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan merupakan indikator-indikator *knowledge management* yang berpengaruh langsung terhadap *job description*. Jika semakin tinggi pengaruh *knowledge management* maka semakin jelas *job description* setiap karyawan.

Knowledge management berpengaruh langsung terhadap *job description* terlihat pada PT Bank Sulselbar Makassar. Terlihat dari adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi pada PT Bank Sulselbar Makassar, dan juga disebabkan karena pelayanan baik yang diberikan kepada nasabah atau masyarakat serta pengalaman pengetahuan (berbagi pengetahuan) yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hardiani hardiani, Sigit sugiarto,

2023) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji parsial (Uji t) pada hipotesis H₂ maka diperoleh kesimpulan bahwa *job description* memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H₂ yang diduga adanya pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan yang dapat diketahui dengan melihat t_{hitung} sebesar 6.856 dan t_{tabel} 1.670 dan *signifikan* yaitu sebesar 0,000.

Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai t_{tabel} 1.670 dan nilai signifikansi 0,000 ≤ dari 0,05 artinya hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job description* terhadap kinerja karyawan. Variabel *job description* yaitu apa yang dilakukan, tanggung jawab, kecakapan pendidikan, kondisi. Hal tersebut dapat terlihat pada tanggapan responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan merupakan indikator-indikator *job description* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika semakin tinggi *job description* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. *Job description* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terlihat pada PT Bank Sulselbar Makassar yaitu adanya proses sistematis untuk menetapkan keterampilan, kewajiban (tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan), dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung oleh peneliti terdahulu yaitu (Elan, et, all, 2017) dalam jurnal pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan PT security. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Pengaruh variabel *job description* menunjukkan hasil positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Job description* secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Makassar dapat juga dibuktikan dengan adanya fenomena-fenomena yang terlihat pada saat observasi di PT Bank Sulselbar Makassar.

Pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *job description*.

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dan jalur yang dilalui setiap persamaan variabel (X) dengan variabel (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung variabel *knowledge management* (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) melalui *job description* (Z). Dengan memiliki persamaan jalur sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung variabel X

$$\begin{aligned} Y & \quad X \quad Z & Y: & \text{pyx.rxz.pyz} \\ & & & = 0,268 \times 0,847 \times 0,689 \\ & & & = 0,156 \end{aligned}$$

Nilai sebesar 0,156 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *job description* adalah sebesar 0,156 atau 15,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa *job description* mampu memediasi antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Resy Mega Elsera, 2019), (Nuraidah, 2021), yang

mengatakan bahwa ada pengaruh antara *knowledge management* atau pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *job deskriptor*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job description* pada PT Bank Sulselbar Makassar. Hal ini dapat dilakukan dengan cara, meningkatkan kolaborasi antara *Knowledge Management* dan *Job Description* PT Bank Sulselbar Makassar harus memastikan bahwa *knowledge management* dan *job description* saling terkait dan mendukung satu sama lain. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa *job description* mencakup pengetahuan dan informasi yang relevan yang diperoleh melalui program *knowledge management*. Berikutnya adalah PT Bank Sulselbar Makassar harus memastikan bahwa para karyawan terus berkembang dan belajar agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan yang terkait dengan *knowledge management* dan *job description*. Dengan mengambil tindakan ini, PT Bank Sulselbar Makassar dapat meningkatkan kualitas *job description* dan kinerja karyawan secara keseluruhan, serta memperkuat kompetitivitas perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.
- 2) *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Bank Sulselbar Makassar sebaiknya memberikan dukungan dan pengawasan yang memadai bagi karyawan agar dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan *job description*. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sumber daya yang diperlukan, pelatihan dan pengembangan, serta pengawasan yang tepat. Meningkatkan transparansi dan komunikasi PT Bank Sulselbar Makassar sebaiknya memastikan bahwa *job description* dan tugas-tugas karyawan terbuka dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terkait. Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalisir kebingungan dan kesalahpahaman yang mungkin terjadi. Dengan mengambil tindakan ini, PT Bank Sulselbar Makassar dapat memperkuat kinerja karyawan dan memaksimalkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat citra positif di mata publik. an terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar.
- 3) *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *job description* pada PT Bank Sulselbar Makassar. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pertama, Meningkatkan kualitas *job description*, PT Bank Sulselbar Makassar harus memastikan bahwa *job description* yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini akan membantu para karyawan untuk lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Kedua, Meningkatkan kualitas *job description* PT Bank Sulselbar Makassar harus memastikan bahwa *job description* yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini akan membantu para karyawan untuk lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Meningkatkan kualitas *job description* PT Bank Sulselbar Makassar harus memastikan bahwa *job description* yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Hal ini akan membantu para karyawan untuk lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Chidambranathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. (2015). *Knowledge Management as a Knowledge Management as a The Role of Demographic and Employment Factors. Journal of Academic Librarianship.*
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2017). *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.*
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi sepuluh jilid dua. Indeks, Jakarta.*
- Departemen SDM PT. Bank Sulselbar Kota Makassar, (2022).
- Hamid, E.S dan B Rowi. (2003). *Membangun Profesional Muhammadiyah.* Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD Press.
- Hardiani Hardiani, Sigit Sugiarto (2023), *Peran etika kerja islam dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada bank muamalat Cabang makassar. Jurnal Akmen DOI: <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1>*
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. (2007). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Kasus Department Front Office Surabaya Plaza Hotel. Jurnal manajemen Perhotelan.*
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Nuraidah. (2021). *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bajeng kabupaten gowa.*
- Ogawa, N., & Retherford, R. D. (1993). *Care of the elderly in Japan: Changing norms and expectations.* Journal of Marriage and the Family, 585-597.
- Resy Mega Elsera. (2019). *Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bri Syahriah Kantor Cabang Banyuwangi.*
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.