

ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE REGRESI BERGANDA

Lulu Baety¹⁾, Jumi²⁾, dan Taviyastuti³⁾

¹Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, 50275
E-mail: jumimail06@gmail.com

Abstract

The services provided by employees are not satisfactory enough for some Grand Dian Hotel customers. According to the Human Resources Department, customer complaints have increased and decreased due to the less than optimal monitoring system. Therefore, companies need to prepare superior human resources in building the company's success considering that business competition is increasingly competitive. This study aims to analyze the effect of supervision and knowledge management on employee performance at Grand Dian Hotel Brebes. The sample used was 35 people with data collection techniques carried out in the study, namely interviews, questionnaires, and observations. The data analysis technique used is multiple regression analysis with SPSS 24.0. The results in this study are that supervision and knowledge management have a significant positive effect on employee performance at Grand Dian Hotel Brebes. This can be seen in the t count of supervision of 2.187 and knowledge management of 3.007, where the value of t table of 2.032 indicates that t count > t table. Based on the coefficient of determination test results, supervision and knowledge management have an influence on employee performance by 44.9%, and the rest is another factor.

Keywords: *Analysis, Employee, Knowledge Management, Multiple Regression, Service*

Abstrak

Pelayanan yang diberikan karyawan belum cukup memuaskan bagi beberapa pelanggan Grand Dian Hotel. Menurut Human Resources Departement, keluhan pelanggan mengalami kenaikan dan penurunan dikarenakan sistem monitoring yang kurang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dalam membangun keberhasilan perusahaan mengingat persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan Grand Dian Hotel Brebes. Sampel yang digunakan berjumlah 35 orang dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan alat SPSS 24.0. Hasil dalam penelitian ini adalah pengawasan dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan pada Grand Dian Hotel Brebes. Hal ini dapat dilihat pada t hitung pengawasan sebesar 2,187 dan manajemen pengetahuan sebesar 3,007, dimana nilai t tabel sebesar 2,032 menunjukkan bahwa t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, pengawasan dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,9%, dan sisanya merupakan faktor lain.

Kata Kunci: *Analisis, Karyawan, Manajemen Pengetahuan, Regresi Ganda, Pelayanan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mengelola suatu perusahaan. Sumber daya yang baik menciptakan bisnis yang baik dari segi pendapatan, inovasi dan eksistensi perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan langkah strategi bisnis yang inovatif khususnya dalam bidang perhotelan dan akomodasi, dimana saat ini travelling menjadi gaya hidup di era digital. Perhotelan merupakan salah satu bisnis industri pariwisata yang melayani jasa akomodasi seperti fasilitas penginapan, restoran, meeting room dan fasilitas yang memenuhi persyaratan ketentuan pemerintah (Chair & Pramudia, 2017). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah 2019, pada tahun 2017 Kabupaten Brebes memiliki 16 hotel dimana sebelumnya pada tahun 2016 terdapat hotel sejumlah 13 hotel. Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan yang cukup signifikan terhadap bisnis perhotelan. Untuk itu perhotelan membutuhkan keunggulan bersaing dalam mengelola bisnis. Keunggulan bersaing tersebut diperoleh dari karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang konsisten.

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017) pengawasan memiliki fungsi Untuk menilai apakah pengendalian manajemen telah cukup memadai dan dilaksanakan secara efektif, Untuk menilai apakah laporan yang dihasilkan telah menggambarkan kegiatan yang sebenarnya secara cermat dan tepat dan Untuk menilai apakah setiap unit telah melakukan kebijakan dan prosedur yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Prijambodo (2014) secara garis besar lingkup pengawasan dibagi menjadi tiga bagian yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. Menurut Lukas dkk (2017) pengawasan merupakan suatu pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui kelemahan karyawan agar dapat diperbaiki dan diarahkan sehingga tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tung (2018) dalam buku *Memahami Knowledge Management*, pengetahuan memiliki pengertian informasi yang telah diolah dan diimplementasikan sesuai dengan orang yang menggunakannya. Menurut Hadju & Adam (2019) kinerja yaitu prestasi yang dihasilkan dari suatu proses. Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, R. (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara periode tertentu, maka dapat diketahui bahwa kinerja yang baik merupakan pekerjaan yang mampu mencapai keberhasilan target perusahaan.

Kinerja karyawan di Grand Dian Hotel Brebes yang fluktuatif menjadikan sistem monitoring yang terjadi kurang maksimal sehingga pelayanan yang diberikan kepada pelanggan tidak konsisten. Selain itu, latar belakang pendidikan karyawan yang dominan non perhotelan menyebabkan tingkat pengetahuan karyawan mengenai tata kelola hotel minim. Hal ini menyebabkan karyawan masih melakukan beberapa kesalahan dalam bekerja yang dapat merugikan hotel. Permasalahan yang terjadi lainnya adalah aplikasi yang digunakan front office department sering mengalami error sehingga mengganggu pekerjaan lainnya seperti bagian *food & beverage* dan *room division*. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dibutuhkan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Grand Dian Hotel Brebes. Selain itu, perlu juga mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan Grand Dian Hotel Brebes dan pengaruh pengawasan dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan Grand Dian Hotel Brebes.

METODE PENELITIAN

Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan Grand Dian Hotel Brebes sebanyak 35 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 24.0 dengan menguji validitas dan analisis regresi linier berganda. Selain itu, dalam penelitian ini menjelaskan analisis deskriptif karakteristik responden dan variabel. Adapun data responden menurut jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua yaitu berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	31	88,57%
Perempuan	4	11,43%
Total	35	100%

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa dari 35 responden karyawan Grand Dian Hotel, mayoritas karyawan Grand Dian Hotel adalah laki-laki sebanyak 31 orang dengan persentase 88,57%. Sedangkan karyawan perempuan berjumlah 4 orang dengan persentase 11,43%.

1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui dan menggambarkan persepsi responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel pengawasan, manajemen pengetahuan dan kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan nilai indeks 1-10, maka dapat dihitung menggunakan rumus perhitungan nilai indeks sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1x1)+(\%F2x2)+(\%F3x3)+(\%F4x4)+(\%F5x5) \\ +(\%F6x6)+(\%F7x7)+(\%F8x8)+(\%F9x9)+(\%F10x10))/10$$

Adapun F1 merupakan frekuensi responden yang menjawab 1, F2 merupakan frekuensi responden yang menjawab 2, dan seterusnya F10 untuk yang menjawab dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

Angka jawaban responden tidak dimulai dari nol melainkan dari angka 1 hingga angka 10. Oleh karena itu, angka indeks yang dihasilkan dimulai dari nilai 10 hingga 100, dimana memiliki rentang sebesar 90. Nilai rentang 90 dibagi menjadi tiga bagian sebagai dasar interpretasi nilai indeks yaitu:

- a. Nilai indeks 10 – 40 = Interpretasi rendah
- b. Nilai indeks 40,01 – 70 = Interpretasi sedang
- c. Nilai indeks 70,01 – 100 = Interpretasi tinggi

Berdasarkan interpretasi tersebut dapat ditentukan nilai indeks responden pada setiap item pertanyaan.

a. Indeks Variabel Pengawasan

Variabel pengawasan dalam penelitian ini terdiri 4 indikator yaitu penetapan standar, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan hasil dengan standar dan tindakan koreksi.

b. Indeks Variabel Manajemen Pengetahuan

Variabel manajemen pengetahuan dalam penelitian ini terdiri 3 indikator yaitu *personal knowledge, job procedure, technology*.

c. Indeks Variabel Kinerja

Variabel kinerja dalam penelitian ini terdiri 4 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat diandalkan, dan sikap.

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang berfungsi untuk mengetahui kelayakan atau kehandalan item pertanyaan yang diajukan. Pertanyaan dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas diolah menggunakan SPSS versi 24.0, dimana apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka data dapat dikatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka data dapat dikatakan tidak valid.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang berfungsi untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, dimana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Adapun Y merupakan kinerja karyawan, X_1 merupakan pengawasan, X_2 merupakan manajemen pengetahuan, α merupakan konstanta, β merupakan slope atau koefisien estimate dan e merupakan nilai error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel pengawasan dan manajemen pengetahuan dalam penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat ditandai dengan membandingkan r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,333, maka daftar pernyataan dalam kuesioner layak dalam mendefinisikan suatu variabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,463	0,333	VALID
2	X1.2	0,735	0,333	VALID
...
...
20	Y6	0,339	0,333	VALID
21	Y7	0,686	0,333	VALID
22	Y8	0,762	0,333	VALID

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan	0,775	Reliabel
2	Manajemen Pengetahuan	0,767	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,761	Reliabel

Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden stabil dan konsisten dari waktu ke waktu (Sujarweni, 2019:192). Konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60. Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua kuesioner dinyatakan reliabel yang ditandai dengan nilai cronbach's alpha pengawasan sebesar 0,775, manajemen pengetahuan sebesar 0,767 dan kinerja sebesar 0,761.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.310	6.999		4.473	.000
Pengawasan (PE)	.262	.120	.331	2.187	.036
Manajemen Pengetahuan (MP)	.334	.111	.456	3.007	.005

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = 31,310 + 0,262 PE + 0,334 MP$$

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Dian Hotel Brebes.

Hasil analisis regresi linear berganda yaitu koefisien regresi pengawasan sebesar 0,262 yang artinya jika pengawasan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan Grand Dian Hotel Brebes. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,187 > 2,032. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mochamad Hamdi (2016) dan Refy Agnessa (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik dikelola melalui fungsi manajemen yang baik, salah satunya pengawasan. Menurut Daft (2010: 201) Pengawasan dapat mengelola kinerja dengan menentukan apakah kinerja sudah sesuai yang direncanakan.

2. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Dian Hotel Brebes.

Hasil dari analisis regresi linear berganda yaitu nilai koefisien regresi manajemen pengetahuan sebesar 0,334 yang artinya jika manajemen pengetahuan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada t hitung $>$ t tabel yaitu $3,007 > 2,032$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Adzima dan Herman Sjahrudin (2019) dan Dani dkk (2019) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Semakin baik mengelola pengetahuan, kinerja pun akan semakin optimal.

SIMPULAN

Hasil tanggapan dari responden variabel pengawasan, manajemen pengetahuan dan kinerja menunjukkan nilai indeks dalam kategori tinggi yaitu rata-rata sebesar 82,92% untuk pengawasan, 82,44% untuk manajemen pengetahuan dan 84,92% untuk kinerja. Persamaan regresi linear berganda menunjukkan pengaruh pengawasan dan manajemen pengetahuan memiliki hubungan yang positif (searah) terhadap kinerja karyawan di Grand Dian Hotel karena menghasilkan nilai koefisien pengawasan sebesar 0,262 dan manajemen pengetahuan sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengawasan dan manajemen pengetahuan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel independen lain tetap. Perlu penggunaan variabel lain untuk semakin memperdalam faktor apa yang mempengaruhi kinerja di Grand Dian Hotel seperti variabel disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan bisnisnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adzima, F., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 59-68.

- Agnessa, Refy. (2019). "Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Semarang". Jurusan Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Semarang. Semarang.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2019). Jumlah akomodasi hotel menurut kabupaten/kota di provinsi jawa tengah. <https://jateng.bps.go.id/statictable/2017/10/30/1614/jumlah-akomodasi-hotel-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah-2014---2018.html> (12 Juli 2020)
- Chair, I. M., & Pramudia, H. (2017). *Hotel Room Division Management*. Jakarta: Kencana.
- Daft, Richard, L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Kanita, Tita, M., 2011. Jakarta: Salemba Empat.
- Dani, F. W. R., Suryanto, & Abdul, M. H. (2019). The Effect of Knowledge Management And Human Resource Development on Employee Performance at PT Sky Pacific Indonesia. *Russian Journal of Agriculture and Socio-economic Studies*, 88-96. Retrieved from doi: 10.18551/rjoas.2019-07.09.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 125-135.
- Hamdi, Muhammad. (2016). "Pengaruh Tingkat Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2016". Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik . Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Banten.
- Lukas, M., Tewal, B., Walangitan M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Badan Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1921-1928.
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, R. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-10.
- Prijambodo. (2014). *Monitoring dan Evaluasi*. Bogor: PT Penerbit IPB Press. Retrieved from <http://ipusnas.id>.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish. Retrieved from <https://books.google.co.id>.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 148-160.
- Sujarweni, V. W. (2019). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Tung, Khoe, Yao,. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: PT Indeks.
Retrieved from <http://ipusnas.id>