

Pengaruh Komunikasi, Perilaku Inovatif dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang

Rezki Febi Febriani^{*)}
Ronny Malavia Mardani^{)}**
Mohamad Bastomi^{*)}**

Email : 21901081565@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at Astra Credit Companies Malang located at Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 28, Rampal Celaket, Klojen District, Malang City, East Java. This study aims to determine the influence of communication, innovative behavior and knowledge management on employee performance. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study was employees of Astra Credit Companies Malang which amounted to 40 employees, then the total number of samples was taken using the saturated sampling method. Based on the results of the t-test data analysis showed that the significance value of communication variables and innovative behavior had an effect on employee performance, while knowledge management had no significant effect on employee performance. The results of the determination test showed that dependent variables can be predicted with 83% explaining independent factors such as communication, innovative behavior and knowledge management. In addition, the study uses a collection technique that formulates research data from closed questionnaires using google forms.

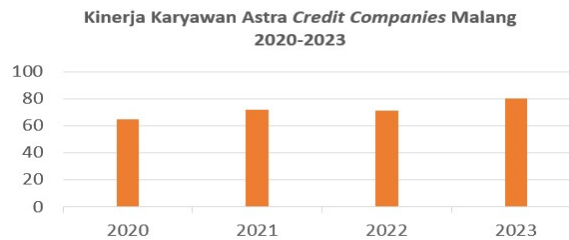
Keywords: *Communication, Innovative Behavior and Knowledge Management*

Pendahuluan

Kinerja karyawan menurut Salman et al., (2021) adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dan Jaffan, dkk (2023) berpendapat bahwa kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja yang berhasil oleh seseorang ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Astra Credit Companies Malang adalah perusahaan yang memberikan pinjaman dana kresit, dan para karyawan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tepat dan benar. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memenuhi target atau sasaran perusahaan, Upaya perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yakni dengan melakukan penerapan kinerja. Kinerja karyawan yang baik juga dapat diterapkan di perusahaan seperti Astra Credit Companies Malang.

Gambar 1 Grafik Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang



Sumber: Astra Credit Companies, 2023

Gambar 1 menunjukkan bahwa karyawan Astra Credit Companies Malang akan selalu berusaha mempertahankan kinerjanya, memberikan hasil kerja yang baik dan berkualitas agar mampu bersaing. Dengan kinerja yang berkualitas, maka akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi beberapa faktor antara lain komunikasi, perilaku inovatif, dan *knowledge management*.

Komunikasi merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Komunikasi membantu pegawai atau individu untuk mencapai suatu tujuan individu dan juga organisasi. Apabila komunikasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya, maka organisasi tersebut tidak akan seefektif yang seharusnya pula. . Dikemukakan Femi (2019), bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Dan komunikasi yang terjadi di Astra Credit Companies Malang menunjukkan hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan maupun sebaliknya. Sebelum penelitian ini dilakukan, sudah terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dengan metode penelitian kuantitatif. Hal ini di dukung Indah et al., (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perilaku inovatif menurut Kusumo(2020) adalah tindakan individu yang mengarah pada permunculan, pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan. Perilaku inovatif tidak muncul begitu saja tetapi akan muncul jika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Intisari dari perilaku inovatif ada pada ide kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas dan aktivitas (Hendri, 2020). Perusahaan diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap karyawan untuk menuangkan ide-ide baru mereka, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sebelum penelitian ini dilakukan, sudah terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perilaku inovatif dengan metode penelitian eksplanasi kuantitatif. Hal ini di dukung Anton dan Wahjono (2017) menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain pengaruh komunikasi, perilaku inovatif, *knowledge management* juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ashok (2016) *knowledge management* ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan dan menjelaskan dalam penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali, agar dapat diketahui dan dipelajari sehingga mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wulan (2020) *knowledge management* termasuk strategi perusahaan dalam berinovasi meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan *knowledge management* yang baik pada perusahaan dapat berdampak baik juga pada kinerja karyawan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan

kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Sebelum penelitian ini dilakukan, sudah terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *knowledge management* dengan penelitian eksplanasi kuantitatif. Hal ini didukung Nata dan Sri (2017) bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Komunikasi

Mangkunegara (2016), komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide dan pengertian dari satu orang ke orang lain sehingga dapat diinterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang menyampaikan suatu pesan kepada orang lain melalui suatu media yang menghasilkan informasi. Dalam penelitian ini Mandaladitya menyebutkan ada beberapa tipe saluran komunikasi yaitu komunikasi kebawah, komunikasi keatas, dan komunikasi horizontal. Effendy (2017), berpendapat faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah pengetahuan, persepsi dan lingkungan. Kemudian Ginting (2018), mengatakan komunikasi yang efektif dipengaruhi indikator persepsi, kredibilitas, pengendalian, dan keharmonisan.

Perilaku Inovatif

Manoppo et al., (2022) mengartikan perilaku inovatif sebagai penemuan, persepsi dan penerapan usulan-usulan terkini dalam organisasi/kelompok, demi mendapatkan laba. Perilaku inovatif merujuk pada kekuatan agar menghasilkan suatu usulan yang tepat, memanfaatkan pencapaian kerja menjadi sebuah gagasan yang berdayaguna serta mengamalkan gagasan-gagasan terkini dalam aplikasi kerja. Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, dapat menciptakan atau mengombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Menurut Herlina et al., (2021) memaparkan faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif adalah tantangan kerja, otonomi, perhatian strategis, kontak luar, perbedaan dan variasi permintaan. Dan Hadi et al., (2020) berpendapat indikator yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu menciptakan ide, berbagi ide, dan realisasi ide.

Knowledge Management

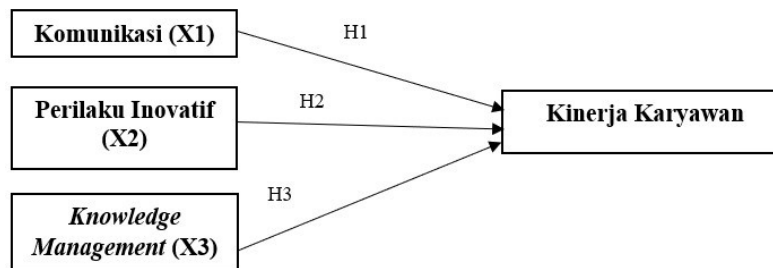
Menurut Riadi (2020), *knowledge management* ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi baik institusi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *knowledge management* yaitu manusia (*people*), proses (*process*), dan teknologi (*technology*). Dan Pragiwani et al., (2018) memaparkan bahwa ada beberapa indikator dalam *knowledge management* yaitu dukungan pemimpin dalam memberikan pengetahuan, pelatihan dan kesempatan belajar karyawan, adanya diskusi tentang perusahaan, keterampilan dan pengetahuan teknologi.

Kinerja Karyawan

Sutrisno et al., (2018) memberikan keterangan kinerja sebagai sebuah kesuksesan seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gultom (2014), adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Chair (2020), memaparkan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Kerangkaka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X1 = Komunikasi

X2 = Perilaku Inovatif

X3 = *Knowledge Management*

Y = Kinerja Karyawan

Keterangan hipotesis dalam penelitian ini :

H1 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Astra Credit Companies Malang, yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 28 Rampal Celaket, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65111. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan juni sampai terselesaikannya penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Astra Credit Companies Malang yang berjumlah 40 orang, dengan pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang didapatkan dari pengumpulan hasil kuesioner karyawan Astra Credit Companies Malang. Dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan menyediakan pertanyaan yang telah diberikan jawaban untuk dipilih oleh responden. Kuesioner penelitian ini dibuat dengan menggunakan Google Forms dari Google.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan media angket tertutup.

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Komunikasi (Mangkunegara, 2016)	1. Persepsi 2. Kredibilitas 3. Pengendalian 4. Keharmonisan	1. Sesama karyawan memiliki persepsi yang sama dalam menyerap informasi. 2. Informasi yang diberikan atasan dapat dipercaya. 3. Sesama karyawan dapat mengendalikan komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman. 4. Komunikasi antar lingkup kantor terjalin harmonis.
2.	Perilaku Inovatif (Manoppo et al., 2022)	1. Menciptakan ide 2. Berbagi ide 3. Realisasi ide	1. Bila terjadi masalah karyawan mampu menemukan ide inovatif untuk memecahkan masalah. 2. Sesama karyawan berbagi ide inovatif untuk mendapat dukungan yang nantinya ide tersebut diterapkan di perusahaan. 3. Penerapan ide inovatif di perusahaan sebagai pemecah masalah.
3.	Knowledge management (Riadi, 2020)	1. Dukungan pemimpin dalam memberikan pengetahuan 2. Pelatihan dan kesempatan belajar karyawan 3. Adanya diskusi tentang perusahaan 4. Keterampilan dan pengetahuan teknologi	1. Pemimpin mampu memberikan ilmu baru untuk karyawannya. 2. Adanya lokakarya untuk mengembangkan pengetahuan. 3. Review perkembangan pekerjaan masing-masing karyawan. 4. Karyawan terampil dalam menggunakan teknologi yang disediakan.
4.	Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab	1. Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. 2. Saya telah menyelesaikan pekerjaan, memenuhi standar kerja yang ditentukan. 3. Saya melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan. 4. Saya bertanggung jawab dengan apa yang saya kerjakan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu instrument penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel di mana r pada jumlah sampel $n =$ dan signifikansi 5% adalah 0.312. Hasil uji validitas pada masing-masing variabel disajikan lebih detail pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r Tabel N=40, $\alpha=5\%$	Keterangan
X1	X1.1	0.703	0.312	Valid
	X1.2	0.670		Valid
	X1.3	0.612		Valid
	X1.4	0.676		Valid
X2	X2.1	0.778	0.312	Valid
	X2.2	0.814		Valid
	X2.3	0.831		Valid
X3	X3.1	0.668	0.312	Valid
	X3.2	0.759		Valid
	X3.3	0.657		Valid
	X3.4	0.711		Valid
Y	Y1	0.811	0.312	Valid
	Y2	0.819		Valid
	Y3	0.758		Valid
	Y4	0.715		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 2 nilai r hitung pada seluruh item variabel pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel dan dapat disimpulkan bahwa semua sistem pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.618	Reliabel
Perilaku Inovatif (X2)	0.738	Reliabel
Knowledge Management (X3)	0.639	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.779	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien cronbach's alpha lebih dari 0.6 dengan nilai variabel komunikasi sebesar 0.618, perilaku inovatif sebesar 0.738, *knowledge management* sebesar 0.639 dan kinerja karyawan sebesar 0.779. Sehingga kesimpulannya yaitu instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig	Keterangan
Persamaan	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data yang diolah SPSS 23, 2023

Dapat diketahui hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (nilai signifikansi) pada model penelitian sebesar 0,200 telah memenuhi syarat lebih besar dari nilai Sig 0,05, sehingga data telah dinyatakan memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.696	1.436	Bebas multikolinearitas
X2	0.440	2.273	Bebas multikolinearitas
X3	0.779	2.112	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Kesimpulan dari hasil uji tersebut adalah model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *tolerance* > 0.10 atau VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1.	(Constant)	-.008	.007		.222
	X1	.105	.192	.118	.586
	X2	.105	.125	.239	.408
	X3	.023	.114	.080	.841

a. Dependent Variable : ABS_RES1

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji weighted least square diketahui seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai sig > 0.05, maka dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.767	2.735		1.012	.318
X1	.430	.157	.387	2.741	.009
X2	.448	.221	.361	2.029	.050
X3	.089	.208	.074	.429	.670

b. Dependent Variable : Y

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Dari hasil analisis diatas, maka dapat di impretasikan model regresi penelitian sebagai berikut :

$$Y = 2.767 + 0.430X_1 + 0.448X_2 + 0.089X_3$$

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.767	2.735		1.012	.318
X1	.430	.157	.387	2.741	.009
X2	.448	.221	.361	2.029	.050
X3	.089	.208	.074	.429	.670

c. Dependent Variable : Y

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t dapat di impretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi komunikasi (X_1) sebesar 0.009 atau < 0.05 . Artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 berupa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Nilai signifikansi perilaku inovatif (X_2) sebesar 0.050 atau < 0.05 . Artinya perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_2 berupa perilaku inovatif dapat diterima dan H_0 ditolak.
- 3) Nilai signifikansi *knowledge management* (X_3) sebesar $0.670 < 0.05$. Artinya *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 berupa *knowledge management* ditolak dan H_0 diterima.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. Regression	93.433	3	31.144	11.986	.000 ^b
Residual	93.542	36	2.598		
Total	186.957	39			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors: (Constants), X3, X2, X1

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F sebesar 11.986 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model dapat digunakan karena ada 2 variabel

independen yaitu komunikasi dan perilaku inovatif yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.392 ^a	.154	.083	.90515
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0.083 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu komunikasi, perilaku inovatif, dan knowledge management sebesar 83% terhadap variabel dependen 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Astra Credit Companies* kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi. Hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2018), Ardiansyah (2019), Wandu et al (2019) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada dua pernyataan yang berada diatas skor rata-rata pada kuesioner yakni pernyataan sesama karyawan dapat mengendalikan komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dan komunikasi antar lingkup kantor terjalin harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian komunikasi di *Astra Credit Companies* sudah sesuai dengan harapan karyawan dan juga keharmonisan yang terjalin dengan baik mendukung meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi memiliki pengaruh yang besar ketika uji t dihitung karena secara teori, jika karyawan *Astra Credit Companies* dapat mengendalikan komunikasi dan menjaga keharmonisan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika karyawan *Astra Credit Companies* tidak dapat mengendalikan komunikasi dan tidak dapat menjaga keharmonisan maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada *Astra Credit Companies* kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi. Hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kim and Koo (2017) dan Afsar et al (2020) yang menyatakan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada dua pernyataan yang berada diatas skor rata-rata pada kuesioner yakni pernyataan bila terjadi masalah karyawan mampu menemukan ide inovatif untuk memecahkan masalah dan sesama karyawan berbagi ide untuk mendapat dukungan yang nantinya ide tersebut diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan ide di *Astra Credit Companies* sudah sesuai dengan yang dilakukan karyawan dan juga berbagi ide mendukung meningkatkan kinerja karyawan.

Perilaku inovatif memiliki pengaruh yang besar ketika uji t dihitung karena secara teori, jika karyawan Astra *Credit Companies* dapat menciptakan ide inovatif dan berbagi ide inovatif, maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika karyawan Astra *Credit Companies* tidak dapat menciptakan ide inovatif dan tidak dapat berbagi ide inovatif maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Astra *Credit Companies* kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh *knowledge management*. Hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikan lebih besar. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Putri dan Herri (2022) dan Adzima dan Sjahruddin (2019) yang menyatakan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada dua pernyataan yang berada dibawah skor rata-rata pada kuesioner yakni pernyataan pemimpin mampu memberikan ilmu baru untuk karyawannya dan adanya lokakarya untuk mengembangkan pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang memberikan ilmu baru kepada karyawa, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan setiap hari selalu sama dan diharapkan pemimpin lebih sering mengadakan lokakarya untuk mengembangkan pengetahuan karyawan.

Setelah dilakukan uji t, ditentukan bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan karena secara teori dukungan pemimpin dalam memberikan pengetahuan, pelatihan dan kesempatan belajar karyawan kurang cocok dengan terjadi di Astra *Credit Companies*, namun jika Astra *Credit Companies* meningkatkan dukungan pemimpin dalam memberikan pengetahuan, pelatihan dan kesempatan belajar karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Astra *Credit Companies*.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan komunikasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wandu (2022) komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi antar lingkup karyawan Astra *Credit Companies* Malang terjalin harmonis, begitu juga yang terjalin antara karyawan dengan atasan maupun sebaliknya. Selain itu, sesama karyawan memiliki persepsi yang sama dalam menyerap informasi dan karyawan mampu mengendalikan komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman. Sehingga Astra *Credit Companies* Malang memiliki karyawan yang berkompeten, mampu memberikan hasil kinerja yang baik.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan komunikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan diteliti oleh (Saputra, 2016; Ardiansyah, 2019; Wandu et al., 2019) bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian komunikasi memiliki pengaruh cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan memaksimalkan kinerja karyawan yang memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Astra Credit Companies Malang. Menurut Yasa et al., (2021) perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi perilaku inovatif seorang karyawan yang ditunjukkan oleh menemukan peluang baru dalam melayani konsumen, memiliki ide baru dalam memecahkan masalah, menemukan cara baru dalam bekerja, cara baru dalam meningkatkan kualitas produk, maka mampu meningkatkan kinerja.

Perilaku inovatif yang ditetapkan karyawan Astra *Credit Companies* Malang mampu menemukan ide atau solusi yang inovatif untuk memecahkan masalah. Dan juga sesama karyawan berbagi ide inovatif untuk mendapat dukungan yang nantinya ide tersebut diterapkan di perusahaan. Sehingga ide tersebut diterapkan sebagai pemecah masalah.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan perilaku inovatif mampu meningkatkan kinerja karyawan di teliti oleh (Kim and Koo, 2017; Afsar et al., 2020), menemukan variabel perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan semakin tinggi tingkat perilaku inovatif karyawan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra *Credit Companies* Malang. Menurut Kusdiawan (2021) tantangan terberat di awal penerapan *knowledge management* adalah menggerakkan karyawan untuk mau berbagi pengetahuan. Ada beberapa karyawan yang enggan untuk berbagi pengetahuan.

Knowledge management yang diterapkan karyawan Astra *Credit Companies* Malang, beberapa karyawan merasa bahwa pemimpin kurang memberikan ilmu baru untuk karyawannya karena pekerjaan yang dikerjakan setiap harinya sama. Dan pemimpin lebih sering mengadakan lokakarya untuk mengembangkan pengetahuan karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh (Christanto dan Kadarusman, 2021) *knowledge management* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pekerjaan yang dilakukan selalu sama dan berulang sehingga pemimpin jarang memberikan ilmu baru bagi karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra *Credit Companies* Malang. Hal ini didukung adanya komunikasi yang baik diberikan kepada sesama karyawan. Selain itu, karyawan mampu memahami karyawan satu dengan yang lainnya dalam menjalankan pekerjaannya.
- 2) Perilaku inovatif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra *Credit Companies* Malang. Hal ini didukung oleh adanya penemuan ide inovatif untuk diterapkan di perusahaan.
- 3) *Knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra *Credit Companies* Malang. Hal ini dikarenakan kurangnya penerapan *knowledge management* di dalam perusahaan.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Adanya variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan yaitu variabel *knowledge management*.
- 2) Keterbatasan pada penelitian ini adalah jumlah responden yang kecil.

Saran

1. Bagi Astra *Credit Companies* Malang
 - a. Kepada Kepala Astra *Credit Companies* Malang harus mempertahankan komunikasi, perilaku inovatif serta *knowledge management* agar terciptanya kinerja karyawan yang baik.
 - b. Astra *Credit Companies* Malang memiliki program pengembangan *knowledge management*. Contohnya mengadakan lokakarya untuk mengembangkan ilmu baru kepada seluruh karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Menggunakan responden dengan jumlah yang lebih banyak.
 - b. Mengukur kinerja karyawan bisa menggunakan variabel selain dari penelitian ini agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil lebih maksimal.

Referensi

- Afsar, B. (2020). Cultural Intelligence and Innovative Work Behavior : The Role of Work and Interpersonal Trust. *European Journal of Innovation Management*.
- Anin, A. W. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis JIAB*.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung) . *Jurnal Bisnis dan Manajemen* .
- Ashok, S. (2016). *Hepatoprotective Effects of Ginkgo biloba Against*. India: J Pharmacol.
- Askar. (2022). Perilaku Inovatif, Iklim Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*.
- Audita, L. d. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 11 No. 1*.
- Carolina. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado*.
- Effendy. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi . *PakarKomunikasi.com*.
- Eva. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* .
- Femi. (2019). *he Impact of Communication on Workers ' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*. Nigeria.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- Gultom. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- Hadi Surjo, A. R. (2020). Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon Vol. 3*.
- Hendri. (2020). Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, DOI 10.1108/IJPPM.
- Herlina Murdiastuti, F. S. (2021). Perilaku Inovatif Aparatur Sipil Negara : Sebuah Studi Pustaka. *e-Journal BKN*.
- Herman, F. d. (2019). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue 1*.
- Herri, P. d. (2022). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan.
- Indah Choirun Nisa, R. Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No. 2*.
- Jaffan J., Hidayati, N., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pancamanah Utama Lamongan). *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol. 12 No. 02*.
- Janssen, O. (2000). *Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Management Made Easy*. 1st Ed. South Carolina. Omron Publishers.
- Kadariusman, C. d. (2021). Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Kim, K. a. (2017). Innovative Behavior Motivations Among Frontline Employees : The Mediating Role of Knowledge Managament. *Smanthic Shcolar*.
- Kosasih. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya Plaza Hotel*. Surabaya: Jurnal Manajemen Perhotelan.
- Kusdiawan, W. (2021). Knowledge Management dan Hambatan Implementasinya. *kumparan.com*.
- Kusumo. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meita Pragiwani, M. B. (2018). Analisis Employee Empowerment dan Knowledge Management Pada Peningkatan Kinerja Karyawan. *AdBispreneur*.
- Nurpratama. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur.
- Riadi. (2020). Knowledge Management (Pengertian, Fungsi, Komponen, Jenis, Level dan Siklus. *Kajian Pustaka*.
- Ridha Choirun Nisa, E. S. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Salman Salman, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif Vol. 10, No. 1*.
- Saputra. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education Vol. 2 No. 2*.
- Saputra, C. D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. *KINDAY*.
- Sinambela. (2019). Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi.
- Sri, N. d. (2017). Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah INFOKAM Vol. 13 No. 1*.
- Sutrisno Sutrisno, A. T. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*.
- Vinno Petrus Manoppo, R. F. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *e-Journal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wahjono, A. d. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. *INFOKAM*.
- Wandi, D. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*.
- Wulan. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Yasa, N. N. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 11*.

Rezki Febi Febriani *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ronny Malavia Mardani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma