

## BAB V

### PEMBAHASAN

Dari analisa data penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan daripada variabel *knowledge management* (X<sub>1</sub>), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini berarti bahwa kompetensi (X<sub>2</sub>) sangatlah menentukan produktivitas dalam suatu unit organisasi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula produktivitas.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di suatu unit organisasi, khususnya PT. Bank Jabar banten, Tbk. Namun demikian, dari hasil kedua variabel yang diteliti, secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan umum yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Jabar banten, Tbk. Dari pengolahan data yang dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa yang dominan dan signifikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Bank Jabar Banten, Tbk adalah kompetensi dengan signifikan 0.001. Sedangkan *knowledge management* terhadap produktivitas berpengaruh negatif tidak signifikan (P-value >0.001).

Kesimpulan yang dapat diambil adalah produktif atau tidaknya karyawan di PT. Bank Jabar Banten, Tbk lebih dipengaruhi oleh kompetensi karyawan itu sendiri dari pada *knowledge management*. Secara teori *knowledge management* berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, namun implikasinya dalam realita pekerjaan, karyawan telah menggunakan *knowledge management* yaitu melalui *standar operational procedur* (SOP) yang didalamnya mencakup *job description* karyawan, penciptaan pengetahuan dengan menggunakan *tacit* dan *explicit knowledge*, pengakuisisian pengetahuan yang diperoleh melalui buku, jurnal ilmiah, literatur, seorang pakar, *browsing* internet, laporan dan lain-lain. Sedangkan pentransferan pengetahuan didapat dari pelatihan karyawan serta mendokumentasikan dokumen kedalam file komputer yang kemudian untuk digunakan kembali oleh karyawan, hal tersebut dilakukan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Walaupun implikasi *knowledge management* telah digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari, namun pada saat pengisian kuesioner sebagian karyawan tidak mengerti arti *knowledge management* yang sebenarnya sehingga hasil hipotesis pengaruh *knowledge management* terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh negatif tidak signifikan.