

**PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN & KAPABILITAS INOVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PEMBANGUNAN DAERAH
PROVINSI PAPUA BARAT**

Theodorus L. Herin¹, Ansar², Kurniawaty³, Nurfatwa Andriani Yasin⁴
STIE AMKOP Makassar^{1,2,3}, STIE Tri Dharma Nusantara⁴
Email : theoherin895@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen pengetahuan & kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat berjumlah 155 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t. Penelitian ini menemukan bahwa ada manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kapabilitas inovasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen Pengetahuan juga dapat meningkatkan kualitas layanan. Pengetahuan tentang produk bank, layanan nasabah, dan solusi masalah yang terdokumentasi dengan baik membantu karyawan memberikan layanan yang lebih akurat dan profesional. Meskipun variable kapabilitas inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank, namun hal ini juga sangat penting untuk di persiapkan karena Industri perbankan sangat cepat berubah karena digitalisasi

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Kapabilitas inovasi, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing organisasi, termasuk dalam sektor perbankan. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Provinsi Papua Barat sebagai lembaga keuangan daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi di wilayahnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah **manajemen pengetahuan**. Manajemen pengetahuan memungkinkan organisasi untuk mengelola, mendokumentasikan, dan mendistribusikan pengetahuan secara efektif, sehingga meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Dengan penerapan manajemen pengetahuan yang baik, karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan mereka, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Selain itu, kapabilitas inovasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kapabilitas inovasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam menciptakan, mengadaptasi, dan menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan proses bisnis dan layanan. Dalam industri perbankan yang terus mengalami perubahan, karyawan yang memiliki kapabilitas inovasi tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, regulasi, serta kebutuhan pelanggan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan nasabah. Meskipun manajemen pengetahuan dan kapabilitas inovasi telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat gap dalam penelitian terkait implementasi kedua aspek ini di sektor perbankan, khususnya di Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan BPD Papua Barat, serta memberikan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Pengetahuan

Boomer, (2004) dalam Kenjibriel, (2011), mengatakan bahwa manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah suatu proses merangkul pengetahuan sebagai aset strategis agar dapat terus menerus memacu keuntungan bisnis dan mempertimbangkan pendekatan bisnis dari sebuah organisasi untuk mengidentifikasi, menangkap, mengevaluasi, meningkatkan dan membagi modal intelektual organisasi. Knowledge Management adalah penggabungan yang terselaraskan untuk menciptakan, menangkap, mengorganisasikan, mengakses, dan menunggunakan aset intelektual dari perusahaan (Dalkir, 2011). Menurut Rigby dalam Dalkir, (2011), Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah mengembangkan sistem dan proses untuk mendapatkan dan berbagi aset kepandaian. Ini meningkatkan generasi berdasarkan kegunaan, dapat dipertanggungjawabkan, dan informasi penuh arti, dan mencari agar meningkatkan kedua hal, individu serta kelompok belajar. Selain itu dapat memaksimalkan nilai dari sebuah dasar kepandaian organisasi melewati fungsi berbeda dan lokasi berbeda. Knowledge management mengatur bahwa keberhasilan bisnis berupa koleksi bukan produk tapi dasar pengetahuan khusus. Kepandaian adalah kunci yang akan memberikan daya saing perusahaan.

Kapabilitas Inovasi

Kapabilitas inovasi adalah kemampuan menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan kinerja (Tatiek, 2009). Pelaksanaan kegiatan inovatif untuk mengubah atau memperbarui persediaan aset berwujud dan tidak berwujud. dapat dianggap sampai tingkat tertentu sebagai kemampuan atau kompetensi yang diperoleh melalui proses pembelajaran, dan merupakan elemen utama dari kapabilitas inovasi (Calantone et al., 2002). Lawson & Samson, (2001) dan Yasin, N. A., et.al (2025) berpendapat bahwa kapabilitas inovasi adalah konseptual kerangka kerja yang bertujuan untuk menggambarkan tindakan yang dapat diambil untuk meningkatkan keberhasilan kegiatan dan upaya inovasi. Ini menyiratkan dasarnya alam tidak berwujud, membuat pembelajarannya menantang dan kompleks. Hasil dari, secara umum memisahkannya dari praktik organisasi utama tidak mungkin. Menurut Saunila & Ukko (2013) kapabilitas inovasi adalah potensi untuk membuat praktik ini, dengan orientasi terhadap inovasi. Menurut Rajapathirana & Hui (2018) kapabilitas inovasi merupakan kapasitas pengembangan produk baru yang memenuhi kebutuhan pasar, kapasitas penerapan teknologi roses yang tepat untuk menghasilkan produk-produk baru ini, kapasitas mengembangkan dan mengadopsi produk-produk baru dan teknologi pemrosesan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, dan kapasitas untuk menanggapi kegiatan teknologi yang disengaja dan peluang tak terduga yang diciptakan oleh pesaing. (O’Cass & Sok, 2014) mengatakan kapabilitas inovasi adalah sejumlah proses di dalam perusahaan yang saling berhubungan antara satu dengan lainnya dalam memfasilitasi dan mencapai keberhasilan mengimplementasikan pengembangan produk. Kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kemampuannya dalam melakukan dan mengembangkan inovasi.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis et al., 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Rivai (2017) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mathis & Jackson, (2016), Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Witmore (1997) dalam Coaching for Performance, Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Menurut Stolovitch & Keeps (1992), Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat berjumlah 155 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yakni dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* melalui pendekatan sampel jenuh sehingga keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, total sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 155 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji corelasi dan uji t.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Tabel. 1 Correlations

		Manajemen Pengetahuan	Kapabilitas Inovasi	Kinerja Karyawan
Manajemen Pengetahuan	Pearson Correlation	1	.383**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	155	155	155
Kapabilitas Inovasi	Pearson Correlation	.383**	1	.362**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	155	155	155
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.691**	.362**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	155	155	155

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara manajemen pengetahuan dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan keertan atau corelasi .Manajemen pengetahua memiliki korelasi yang sedang terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0.691 dan kapabilitas inovasi memiliki korelasi yang lemah terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.362. . jadi bisa disimpulkan bahwa Manajemen pengetahuan memeiliki nilai corelasi yang paling dominan dan berperang pentin terhadap peningkatan kinerja karyawan

Table 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.968	.269		3.594	.000
	Manajemen Pengetahuan	.632	.061	.647	10.299	.000
	Kapabilitas Inovasi	.110	.060	.114	1.815	.072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi

$$Y = 0.968 + 0,632X_1 + 0,110X_2$$

1. Konstanta sebesar 0.968 artinya jika manajemen pengetahuan dan kapabilitas inovasi adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0.968
2. Jika manajemen pengetahuan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan sekolah akan mengalami peningkatan sebesar 0,632 satuan dengan asumsi variabel kapabilitas inovasi bernilai tetap
3. Jika kapabilitas inovasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,110 satuan dengan asumsi variabel manajemen pengetahuan bernilai tetap.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat. Dengan nilai t hitung > t tabel atau $10.299 > 1.96$. Manajemen pengetahuan adalah proses sistematis

dalam menciptakan, mengumpulkan, mengorganisasi, menyimpan, dan membagikan pengetahuan agar dapat digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam industri perbankan yang sangat kompetitif dan dinamis, manajemen pengetahuan berperan penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki informasi yang akurat, terkini, dan relevan dalam menjalankan tugasnya. Manajemen pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank khususnya Karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat. Menurut responden bahwa manajemen pengetahuan memungkinkan informasi penting, seperti prosedur operasional, kebijakan kredit, dan panduan layanan nasabah, terdokumentasi dengan baik dan mudah diakses. Hal ini membuat karyawan dapat bekerja lebih cepat dan efektif karena tidak perlu mencari informasi secara manual atau bertanya kepada rekan kerja.

Manajemen Pengetahuan juga dapat Meningkatkan Kualitas Layanan. Pengetahuan tentang produk bank, layanan nasabah, dan solusi masalah yang terdokumentasi dengan baik membantu karyawan memberikan layanan yang lebih akurat dan profesional, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas nasabah. Dan yang penting juga dalam hal ini adalah manajemen pengetahuan menyediakan data historis, analisis tren, dan wawasan dari pengalaman sebelumnya. Sehingga karyawan dapat membuat keputusan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebijakan bank. Manajemen pengetahuan yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan terorganisir, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan bank secara signifikan. Beberapa penelitian yang senada dengan hasil penelitian ini adalah Yasin, N. A. (2022), Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021), Aryanti, D., & Prasojo, E. (2021), Lestari, B. dkk (2013) dan Sudargini, Y. (2021) bahwa Dalam industri yang sangat kompetitif dan dinamis, manajemen pengetahuan berperan penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki informasi yang akurat, terkini, dan relevan dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya variable kapabilitas inovasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $1.815 > 1.96$ dengan nilai signifikan sebesar 0.72 . Menurut responden meski karyawan punya kapabilitas inovasi, jika budaya organisasi belum mendukung (misalnya: minim apresiasi terhadap ide baru, takut gagal, terlalu birokratis), maka inovasi tidak akan berkembang atau diterapkan. Akibatnya, inovasi tidak terlihat berdampak pada kinerja. Di banyak lembaga keuangan, termasuk bank daerah, kinerja karyawan biasanya lebih diukur dari pencapaian target kuantitatif (seperti jumlah nasabah, nilai kredit, kepatuhan, dll). Jadi meskipun karyawan inovatif, kalau inovasinya tidak langsung berdampak ke target tersebut, maka tidak dianggap berpengaruh signifikan. Disamping itu sistem penilaian (performance appraisal) di bank belum memasukkan unsur inovasi sebagai bagian dari penilaian, maka kontribusi inovatif tidak akan tercermin dalam nilai kinerja. Akibatnya, secara statistik atau hasil penelitian, inovasi terlihat tidak berpengaruh.

Ranatiwi, M., (2018), Fitriani, L. K. (2019). Dan Liantp (2015) mengatakan hal yang sama bahwa salah satu penyebab kapabilitas inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah karena seringkali ide-ide inovatif yang muncul belum banyak diadopsi atau diterima oleh pihak manajemen maupun rekan kerja, jadi tidak memberi efek nyata terhadap kinerja keseluruhan.

KESIMPULAN

Manajemen pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat dan kapabilitas inovasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap karyawan Bank Pembangunan Daerah Provinsi Papua Barat. Dengan manajemen pengetahuan, karyawan Bank bisa terus belajar dari data, pengalaman, SOP, maupun best practice yang sudah ada. Hal ini akan mengarahkan pada peningkatan kemampuan dan kompeten sehingga mereka siap menghadapi situasi kompleks, seperti menangani keluhan nasabah, risiko kredit, atau produk baru. Meskipun variable kapabilitas inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank, namun hal ini juga sangat penting untuk di persiapkan karena Industri perbankan sangat cepat berubah karena digitalisasi (mobile banking, fintech, AI, blockchain, dll). Karyawan yang memiliki kapabilitas inovasi akan lebih siap beradaptasi dan bahkan menciptakan solusi baru di tengah perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, D., & Prasajo, E. (2021). Manajemen pengetahuan pada sektor publik: sebuah tinjauan literatur sistematis 2010-2021. *Jurnal Academia Praja: Jurnal Magister Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 333-357.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). A strategic view of innovation: Technology and competitive advantage. *Business Research*, 55(4), 265–277.
- Dalkir, K. (2011). *Knowledge management in theory and practice*.
- Fitriani, L. K. (2019). Analisis Modal Relasional, Kapabilitas Inovasi Produk dan Daya Tarik Produk Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemasaran Industri Kreatif di Wilayah Tiga Cirebon. *Syntax Literate*, 4(10), 61-67.
- Kenjibriel, S. (2011). *Manajemen pengetahuan dalam konteks organisasi*.
- Lestari, B., Alhabsji, T., Astuti, E. S., & Idrus, S. (2013). *Praktik Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Inovasi dalam Industri Manufaktur*. Universitas Brawijaya Press.
- Lianto, B., Rinawiyanti, E. D., & Soeharsono, F. (2015). Studi keterkaitan kapabilitas inovasi dan kinerja inovasi UKM alas kaki di Mojokerto. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 4(01), 9-20.
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing Innovation Capability in Organizations: A Dynamic Capabilities Approach. *Innovation Management*, 5(3), 377–400.
- Mangkunegara, A. P. (2016). (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management (15th ed.)*.
- Muis, A., Yusuf, M. , & Hasan, A. (2018). *Manajemen Kinerja Modern*. Gramedia.
- O’Cass, A., & Sok, P. (2014). Exploring innovation and customer participation in the relationship between market orientation and innovation outcomes. *Innovation Management*, 18(1), 1–22
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). The impact of innovation capabilities on business performance: A literature review. *Innovation & Knowledge*, 3(3), 156–160.
- Ranatiwi, M., & Mulyana, M. (2018). Dampak jejaring kolaborasi dan kapabilitas inovasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 49-58.
- Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285-291.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek (2nd ed.)*.

- Saunila, M., & Ukko, J. (2013). Innovation capability, knowledge, and performance: A review of the literature. *Innovation & Knowledge, 1*(3), 174–179.
- Sudargini, Y. (2021). Peran Manajemen Pengetahuan Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Masa Pandemi Covid 19: Studi Kualitatif Pada Guru SMA di Kabupaten Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research, 2*(6), 1-12.
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). *Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development (2nd ed)*
- Tatiek, H. (2009). Kapabilitas Inovasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Manajemen Inovasi, 12*(1), 45–57.
- Witmore, J. (1997). *Coaching for Performance*.
- Yasin, N. A. (2022). Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah melalui Kepuasan Nasabah BNI. *Jurnal Edueco, 5*(1), 9-16.
- Yasin, N. A., Insan, A. N., & Jumriah, J. (2025). Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM). *Jurnal Online Manajemen ELPEI, 5*(1), 1206-1211.