

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DAERAH  
PROVINSI LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melegkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat  
- Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam  
Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Oleh:**

**SITI KHASANAH**

**NPM : 1851040134**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah**



**Pembimbing I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**

**Pembimbing II : Weny Rosilawati, M.M**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H/2022 M**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, tuntutan era globalisasi saat ini harus memiliki sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan kreatif. *Knowledge Management* memberikan kontribusi baik bagi sumber daya manusia dan sistem informasi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai (PUSDA) Provinsi Lampung *knowledge management* hanya diterapkan secara suka rela dari masing pegawai, sehingga memberikan penghambatan dalam pencapaian kinerja pada tahun 2021. Pengetahuan yang baik tidak hanya disimpan saja dalam perusahaan. Akan lebih baik apabila pengetahuan tersebut disalurkan kepada pegawai. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui, apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (PUSDA) provinsi Lampung dan apakah pandangan Ekonomi Islam terhadap *knowledge management* dan kinerja pegawai (PUSDA) provinsi Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* dalam membentuk pegawai yang berkualitas dan mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap *Knowledge Management*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada pegawai yang bekerja di Dinas (PUSDA) provinsi Lampung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 93 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya untuk menganalisis, peneliti menggunakan SPSS.v25.

Hasil penelitian ini setelah diuji menyatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (PUSDA) provinsi Lampung. Dalam perspektif Ekonomi Islam, secara umum *knowledge management* yang dilakukan oleh pegawai (PUSDA) provinsi Lampung sudah sesuai dengan syariat islam berdasarkan prinsip ekonomi Islam, yaitu keimanan (*tauhid*), keadilan (*ad'l*) hasil (*ma'ad*), kenabian (*nubuwwah*), dan pemerintahan (*khilafah*).

**Kata Kunci : Knowledge Management, Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

*Human resources have an important role in an organization, the demands of the current era of globalization must have quality, innovative and creative human resources. Knowledge Management contributes both to human resources and information systems. Based on information obtained from Lampung Province employees (PUSDA), knowledge management is only applied voluntarily by each employee, thus creating an obstacle to achieving performance in 2021. Good knowledge is not only stored within the company. It would be better if this knowledge is distributed to employees. Therefore this study wanted to find out whether knowledge management has an effect on employee performance (PUSDA) in Lampung province and what is the view of Islamic Economics on knowledge management and employee performance (PUSDA) in Lampung province. The purpose of this study is to find out how much influence Knowledge Management has in forming qualified employees and to know the views of Islamic Economics on Knowledge Management.*

*This research is a quantitative research. The research was conducted on employees working at the Lampung Province Office (PUSDA). The sample used in this study were 93 respondents. Sampling using saturated sampling technique. Data collection using a questionnaire. Furthermore, to analyze, researchers used SPSS.v25*

*The results of this study after being tested stated that knowledge management had a positive and significant influence on employee performance (PUSDA) in Lampung province. In the perspective of Islamic Economics, in general knowledge management carried out by Lampung province employees (PUSDA) is in accordance with Islamic law based on Islamic economic principles, namely faith (tauhid), justice (ad'l) results (ma'ad), prophethood (nubuwwah), and government (khilafah).*

**Keywords: Knowledge Management, Employee Performance.**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Khasanah  
NPM : 1851040134  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 28 September 2022

Penulis



Siti Khasanah

1851040134





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Tlp. (0721)703289

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **“Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**  
Nama : **Siti Khasanah**  
NPM : **1851040134**  
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**  
NIP. 1982080820111012009

**Weny Rosilawati, S.E., M.M.**  
NIP. 199109012019032036

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E**  
NIP. 197905142003121003





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Tlp. (0721)703289

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, disusun oleh, Siti Khasanah NPM. 1851040134 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Jum<sup>at</sup>, 11 November 2022.

**Tim Dewan Penguji**

**Ketua : Dr Asriani, S.H, M.H.**

**Sekretaris : Nurhayati, M.M.**

**Penguji I : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt.**

**Penguji II : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**

**Penguji III : Weny Rosilawati, S.E., M.M.**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Prof. Ahmad Supriyanto, S.E., M.M, Akt, C.A.**

009262008011008

## MOTTO

فَبَدَأَ بِأَوْعِيَّتِهِمْ قَبْلَ وِعَاءِ أَخِيهِ ثُمَّ اسْتَخْرَجَهَا مِنْ وِعَاءِ أَخِيهِ ۗ كَذَلِكَ كِدْنَا  
لِيُوسُفَ ۗ مَا كَانَ لِيَأْخُذَ إِخَاهُ فِي دِينِ الْمَلِكِ إِلَّا أَن يَشَاءَ اللَّهُ ۗ نَرْفَعُ  
دَرَجَاتٍ مَّن نَّشَاءُ ۗ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ

*“Maka mulailah dia (memeriksa) karung-karung mereka sebelum (memeriksa) karung saudaranya sendiri, kemudian dia mengeluarkan (piala raja) itu dari karung saudaranya. Demikianlah Kami mengatur (rencana) untuk Yusuf. Dia tidak dapat menghukum saudaranya menurut undang-undang raja, kecuali Allah menghendakinya. Kami angkat derajat orang yang Kami kehendaki; dan di atas setiap orang yang berpengetahuan ada yang lebih mengetahui”.*

(Q.S Yusuf (12) : 76)



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak Marsudi dan Ibu Budi Utami yang telah merawat sedari kecil, menyayangi dan mencintai dengan setulus hati, mendukung dan memberikan nasihat-nasihat serta tak henti-hentinya mendoakan selama menempuh pendidikan, selalu memberi semangat dan motivasi hingga saya dapat menyelesaikan studi di UIN Raden Intan Lampung khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Senyum, rasa bangga dan kebahagiaan kalian menjadi tujuan hidup saya. Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan di dunia dan akhirat.
2. Kakak-kakak ku tercinta, Ahmad Saiful, Dwi Prasetyo Dan Rahmat Widodo serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta menanti-nantikan keberhasilanku. Terimakasih tidak pernah lelah dalam memberikan nasihat kepada adiknya agar menjadi orang yang lebih baik kedepannya.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan maupun ilmu agama yang insya Allah bermanfaat kepada saya.



## RIWAYAT HIDUP

Siti Khasanah, dilahirkan di Yokyakarta Kecamatan Turi Kabupaten Sleman pada tanggal 18 Juni 2000, merupakan anak kedua dari dari Ayahanda Zubaidi Dan Ibunda Budi Utami. Penulis menempuh Pendidikan formal dimulai dari jenjang sekolah dasar di SDN 3 Kadisobo dan SDN 1 Way Kandis 2006 sampai dengan 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung tahun 2012 sampai dengan 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas di SMA 3 Al-Azhar Bandar Lampung pada tahun 2015 sampai dengan 2018. Pada tahun 2018, Penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, Dengan Program Study Manajemen Bisnis Syariah, Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

Bandar Lampung, 28 September 2022



**Siti Khasanah**  
**NPM. 1851040134**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuknya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Besar Baginda Nabi Muhammad SAW., para sahabat, keluarga dan para pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya, dan semoga kita semua mendapat syafa’atnya kelak di yaumul Qiyamah Aamiin

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca, penulis sangat mengharapkan dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang Khazanah Ekonomi Islam.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Habibi ,SE.,M.E selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
2. Bapak Prof Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM.,CA.,Akt selaku dosen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Erike Anggraeni, M.E.Sy selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis.

4. Ibu Weny Rosilawaty M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang baik, yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang insyaallah dapat menjadi pedoman dan bekal bagi penulis.
6. Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Lampung Dra. Ratna Dewi, MM, dan Ibu Kasubag TU Rosmiyati, S.E beserta seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Lampung yang telah ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuosiner dan memberikan data-data yang diperlukan serta kebutuhan lain demi kelancaran dalam penelitian yang dilakukan.
7. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 dan seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
8. Terimakasih kepada Jeffry Firnando yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan semangat kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh sahabat-sahabat terbaikku, Kemala Sari, Relawati, Salsabilla Tiara Wulandari, Nesmi, Afifah, Salsabilla Cyntia, Salma Yumna. Terimakasih atas segalanya, sudah banyak meluangkan waktunya bersedia mendengarkan keluh kesah, canda tawa dan selalu memberikan suport, dorongan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Bandar Lampung, 28 September 2022

**Siti Khasanah**  
**NPM. 1851040134**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	21
D. Rumusan Masalah .....	21
E. Tujuan Penelitian.....	22
F. Manfaat Penelitian.....	22
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	23
H. Sistematika Penulisan.....	28

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Teori Yang Digunakan .....	31
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	31
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	31
b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	34
c. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
d. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Islam ....	36
2. Knowledge Management .....	38
a. Pengertian <i>Knowledge Management</i> .....	38
b. Manfaat Knowledge Management .....	40
c. Indikator Knowledge Management.....	41



d. Knowledge Management Dalam Islam.....	42
3. Kinerja Pegawai.....	45
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	45
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	47
c. Jenis – Jenis Kinerja Pegawai.....	48
d. Unsur – Unsur Kinerja Pegawai.....	48
e. Indikator Kinerja.....	49
f. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam.....	50
B. Pengajuan Hipotesis.....	52
C. Kerangka Berpikir.....	53

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	55
B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	55
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	55
a. Populasi.....	55
b. Sample.....	56
c. Teknik Pengumpulan Data.....	56
D. Definisi Operasional Variabel.....	59
E. Instrumen Penelitian.....	61
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data.....	61
a. Uji Validitas.....	61
b. Uji Reliabilitas.....	62
G. Uji Prasarat Analisis.....	64
a. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	64
H. Pengajuan Hipotesis.....	65
a. Uji Parsial (Uji t).....	65
b. Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	66

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	67
B. Deskripsi Responden.....	70
C. Deskripsi Jawaban Responden.....	76
D. Hasil Penelitian dan Analisis.....	78
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	78
2. Uji Analisis Regresi Sederhana.....	81

3. Uji Hipotesis.....	82
E. Pembahasan Penelitian .....	83

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	96

**DAFTAR RUJUKAN**

**LAMPIRAN**

Lampiran I	: Kuesioner
Lampiran II	: Data Responden
Lampiran III	: Tabulasi Data Jawaban Responden
Lampiran IV	: Dokumentasi (Google Form)
Lampiran V	: Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran VI	: Uji Prasarat Analisis
Lampiran VII	: Uji Hipotesis
Lampiran VIII	: t <sub>tabel</sub>
Lampiran IX	: t <sub>tabel</sub>
Lampiran X	: Dokumentasi di Dinas Perpustakaan



## DAFTAR TABEL

1.1	Tingkat Data Kinerja Perpustakaan .....	8
1.2	Jumlah Data Pegawai Perpustakaan.....	12
1.3	Pencapaian Kinerja Pegawai.....	15
1.4	Diagram Persentase Pengunjung.....	19
1.5	Hasil Evaluasi Capaian Kinerja .....	20
3.1	Kriteria Skor Responden.....	58
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	60
3.3	Analisis Reliabilitas .....	63
3.4	Keandalan Cronbach Alpha .....	63
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	72
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	72
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	74
4.6	Jawaban Responden Variabel X .....	76
4.7	Jawaban Responden Variabel Y .....	77
4.8	Hasil Uji Validitas .....	78
4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	80
4.10	Analisis Regresi Linear Sederhana .....	81
4.11	Hasil Uji t .....	82
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	83

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Gambar Kerangka Berpikir .....	54
4.1 Gambar Bagan Struktur Organisasi .....	70





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam pemahaman penelitian ini, maka perlu adanya penguraian dan penegasan terhadap arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini. Dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini. Selain itu, penegasan judul ini merupakan penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun judul penelitian ini adalah: **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**. Adapun penjelasan judul tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. *Knowledge Management*

*Knowledge management* adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan knowledge kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.<sup>2</sup>

#### 3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, ‘*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*’ (PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm 664.

<sup>2</sup> Paul L Tobing, *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2017), hlm 8

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>3</sup>

#### 4. Pegawai

Pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.<sup>4</sup>

#### 5. Perspektif

Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain yang mendatar sebagaimana yang telah terlihat oleh mata dengan tiga dimensi atau sudut pandang.<sup>5</sup>

#### 6. Ekonomi Islam

Ekonomi islam adalah ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai fallah berdasarkan pada prinsip-prinsip nilai Al-Qur'an dan sunah.<sup>6</sup>

Berdasarkan penegasan judul diatas maka maksud dari judul skripsi ini adalah sebuah penelitian yang membahas tentang penelitian **“Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**

---

<sup>3</sup> Simamora, “Panduan Riset Perilaku Konsumen” PT. Gramedia: Pustaka Utama Jakarta (2020), Hlm 11.

<sup>4</sup> Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, Albertus Isnaryadi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017, Hlm 12.

<sup>5</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta :Balai Pustaka,1990), Hlm 675.

<sup>6</sup> Skarno Wibowo, *Ekonomi Mikro Islam*, (Bandung : Pustaka Seti, 2013), Hlm. 29

## B. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau pegawai yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, pemeliharaan pegawai, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu pegawai, perusahaan, dan masyarakat.<sup>7</sup>

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari fungsi - fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Sumber daya manusia perlu di tekankan dalam setiap perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>9</sup> Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang

---

<sup>7</sup> Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang Selatan:Universitas Terbuka, 2020), Hlm 11-12.

<sup>8</sup> Agung Hermawan. *Jurnal Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Out sourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri*. Hlm 1.

<sup>9</sup> Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas UI, 2011) Hlm. 214.

diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Setiap perusahaan pasti selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dan unggul dalam bidang pekerjaannya, akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.<sup>10</sup>

Kualitas SDM harus siap mengantisipasi perkembangan masyarakat berbasis *knowledge* yang menjadi prasyarat keunggulan persaingan abad 21 ini. Dimana pegawai tidak lagi bekerja dengan tenaga manual dan menunggu perintah (komando) ala militer, sebagaimana cara yang diadopsi oleh dunia bisnis 100 tahun yang lalu. Pegawai dituntut harus memiliki *knowledge management* yang sesuai dinamika perubahan yang sedang berlangsung. Di abad informasi setiap orang harus dapat menemukan dan mencari informasi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>11</sup> Sehingga orang akan terus belajar mengembangkan pengetahuannya, Ilmu pengetahuan berkembang sejalan dengan perkembangan kebudayaan manusia yang berlangsung secara bertahap, evolutif. Pada dasarnya ilmu pengetahuan terbentuk pada awalnya karena rasa ingin tahu dalam diri manusia, rasa ingin tahu ini timbul karena tuntutan dan kebutuhan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan dasar tersebut menjadikan ilmu pengetahuan akan terus berkembang secara periodik tak terbatas mengikuti perkembangan jaman, namun layak untuk dijadikan kajian karena dalam perkembangan ilmu pengetahuan menjadikan peningkatan akan informasi yang dibutuhkan dan dikelola oleh manusia, sehingga menjadikan pusat informasi atau perpustakaan menyesuaikan dengan menyediakan informasi yang diperlukan serta meningkatkan sistem manajemennya. Pada dasarnya fungsi perpustakaan

---

<sup>10</sup> Imanuel Wellem, "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Oeganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere", Jurnal Projemen UNIPA Maumere, 5.2 (2018), Hlm 86-106

<sup>11</sup> Mokmin Basri, Zawiyah M. Yusof, Nor Azan M. Zin, 2012, Information Policy: The Diminishing Role of Library, SSSInternational Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 19 [Special Issue – October 2020] Hlm 319



merupakan jembatan penghubung antara pengetahuan yang berupa informasi dan data dengan pemustaka atau user. Seiring perkembangan zaman, pertumbuhan arus data teknologi dan informasi tumbuh secara signifikan dalam ukuran jumlah dan media yang bervariasi, yang kemudian memerlukan suatu sistem manajemen tersendiri yaitu Knowledge Management.

Menurut Davenport manajemen pengetahuan adalah proses menterjemahkan pelajaran yang dipelajari, yang ada dalam diri/pikiran seseorang menjadi informasi yang dapat digunakan setiap orang.<sup>12</sup> Manajemen pengetahuan adalah suatu disiplin yang memperlakukan modal intelektual aset yang dikelola (Jerry Honeycutt, 2000).<sup>13</sup> Sebab menurutnya konsep manajemen pengetahuan pada dasarnya adalah berkembang dari kenyataan bahwa dimasa sekarang dan dimasa depan, aset utama sebuah organisasi agar mampu berkompetisi adalah aset intelektual atau pengetahuan bukan aset kapital. KM terdiri dari 3 komponen utama yaitu *people*, *place*, dan *content*. KM membutuhkan orang yang kompeten sebagai sumber pengetahuan, tempat untuk melakukan diskusi, dan isi dari diskusi itu sendiri. Dari ketiga komponen tersebut peran teknologi informasi (TI) adalah mampu menghilangkan kendala mengenai tempat melakukan diskusi. TI memungkinkan terjadinya diskusi tanpa kehadiran seseorang secara fisik. Dengan demikian kapitalisasi pengetahuan dapat terus diadakan walaupun tidak bertatap muka.

Menurut (Townley 2001) dalam (Masduki 2016), manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses menciptakan dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen pengetahuan adalah tentang meningkatkan penggunaan pengetahuan

---

<sup>12</sup> Davenport, Thomas, H., and Laurence Prusak. 1998. Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know. Harvard Business School Press, Boston. Hlm 197

<sup>13</sup> Jerry Honeycutt, (2000) Knowledge management strategis, Strategi Manajemen Pengetahuan, Penejemah, Frans Kowa Jakarta: Elex Media Komputindo, Hlm 17.

organisasi melalui praktek manajemen informasi dan pembelajaran organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan.<sup>14</sup>

*Knowledge management* atau manajemen pengetahuan di perpustakaan merupakan suatu sistem yang diaplikasikan karena kebutuhan akan suatu sistem manajemen informasi. Dalam karya ilmiah ini menyajikan kajian singkat kinerja perpustakaan berkaitan dengan implementasi knowledge management di perpustakaan. Pengkajian dilaksanakan secara deskriptif melalui kajian pustaka dan mengemukakan kinerja dalam knowledge manajemen. Hasil analisis, Pengetahuan yang dikaji perpustakaan perguruan tinggi dalam kaitannya dengan knowledge management meliputi: Pengetahuan manajemen perpustakaan, Pengetahuan terkait studi pustaka, Pengetahuan tentang koleksi perpustakaan serta informasi di dalamnya dan Pengetahuan tentang fasilitas dan teknologi perpustakaan yang tersedia.

Di era teknologi informasi seperti saat ini, peran teknologi dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat dipungkiri lagi dimana masing-masing dari perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi nomor satu dari pesaing. Informasi merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena merupakan sumber daya yang dapat diolah untuk menunjang aplikasi bisnis suatu perusahaan. Dalam ilmu manajemen terdapat pembahasan mengenai hubungan antara teknologi dengan manajemen, yang dikenal dengan istilah sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen merupakan perpaduan antara sumber daya manusia dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung pengambilan keputusan dalam sebuah perusahaan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Masduki, 2016, Pengaruh Faktor-faktor Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Majalengka, Laporan Penelitian, Fakultas Ekonomi Universitas Majalengka. Hlm 160-162.

<sup>15</sup> Rochaety dkk, Sistem Informasi Manajemen (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2021), Hlm 8.

Didalam perpustakaan sistem informasi manajemen sangat berperan penting guna mendukung fungsi operasional, manajemen dan pengambilan keputusan didalam sebuah perpustakaan seperti pengadaan, inventarisasi, katalogisasi, sirkulasi bahan pustaka, pengelolaan anggota statistik dan lain sebagainya. Fungsi ini sering diistilahkan sebagai bentuk automasi perpustakaan. Sistem automasi perpustakaan adalah implementasi teknologi informasi pada pekerjaan-pekerjaan administratif di perpustakaan agar lebih efektif dan efisien.

Adapun kegiatan-kegiatan yang ada dalam automasi perpustakaan diantaranya pengadaan, inventarisasi, pengelolaan, sirkulasi, manajemen keanggotaan, statistik pelaporan, sehingga yang menjadi fokus sistem informasi perpustakaan adalah:

1. Mendukung layanan secara efektif bagi pengguna
2. Manajemen pengadaan
3. Manajemen layanan yang diberikan oleh perpustakaan dan badan-badan lainnya yang menyelenggarakan akses terhadap koleksi-koleksi dokumen.

(Menurut Carl Davidson dan Philip Voss 2012) mengatakan bahwa sebenarnya mengelola *knowledge* adalah cara organisasi mengelola pegawai mereka, dan berapa lama mereka menghabiskan waktu untuk teknologi informasi. Sebenarnya menurut mereka, *knowledge management* adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara, yang sekarang populer dengan label *learning organization*.<sup>16</sup>

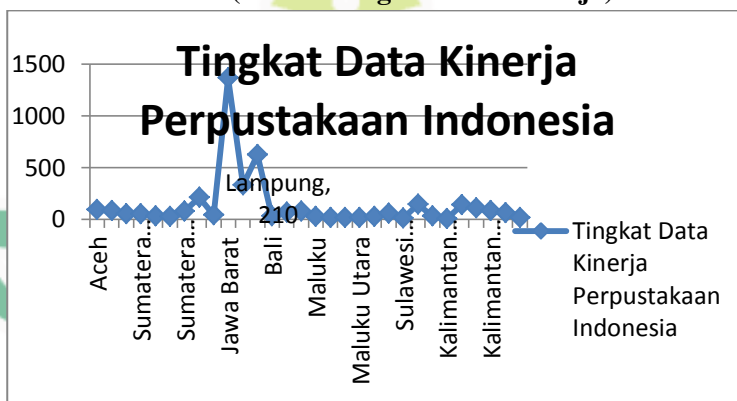
Proses penciptaan *Knowledge* organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara *Tacit Knowledge* dan *Eplcicit Knowledge* melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi dan untuk merancang *system knowledge management* yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja diperlukan empat komponen yaitu aspek manusia, proses, teknologi dan content. Oleh karena itu, peran

---

<sup>16</sup> Bambang Setiarso dkk, *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), Hlm. 1

pendidikan dan *knowledge management sharing* di kalangan pegawai amat besar berpengaruh untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam berpikir secara logis yang nantinya akan menghasilkan suatu yang kreatif dan inovatif. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, maka perlu dibangun budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Keuntungan dari *knowledge* adalah pelakunya mampu merespon kesempatan dengan cepat. Karena organisasi merupakan jaringan dari keputusan para perumus kebijakan dan pengambilan keputusan perlu dikelola agar keputusan tersebut efektif dan terintegrasi serta ada dampaknya dari keputusan tersebut.

**Gambar 1.1**  
(Grafik Tingkat Data Kinerja)



Sumber Data: [perpusnas.go.id](http://perpusnas.go.id)

Berdasarkan gambar grafik 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat data kinerja perpustakaan di Provinsi Indonesia:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Data Kinerja**

Provinsi	Jumlah
Aceh	9,3%
Sumatera Utara	8,4%
Riau	5,1%
Sumatera Barat	5,0%

Jambi	3,4%
Bengkulu	2,6%
Sumatera Selatan	7,8%
Lampung	21,0%
Banten	4,4%
Jawa Barat	13,67%
Jawa Tengah	33,0%
Jawa Timur	6,25%
Bali	3,4%
NTB	6,8%
NTT	7,9%
Maluku	2,4%
Papua	1,5%
Papua Barat	1,8%
Maluku Utara	1,4%
Sulawesi Utara	2,6%
Sulawesi Tengah	5,5%
Sulawesi Barat	1,2%
Sulawesi Selatan	14,6%
Sulawesi Tenggara	3,3%
Kalimantan Utara	8%
Kalimantan Tengah	14,1%
Kalimantan Selatan	11,0%
Kalimantan Barat	8,5%
Bangka Belitung	6,1%
Kep Riau	1,7%

Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa Provinsi Jawa Tengah memiliki persentase kinerja cukup tinggi dari salah satu provinsi di Indonesia, dan persentase rendah dimiliki oleh provinsi Kalimantan Utara.

Perpustakaan menjadikan pengetahuan sebagai produk utama untuk mengolah pengetahuan yang terdapat pada sumber daya manusia dan sebagai alat penting

perpustakaan karena merupakan pelaku dari proses *knowledge management*. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*) yang dikenal juga dengan istilah penilaian kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perpustakaan untuk mengevaluasi *job performance* Rivai mengatakan perpustakaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovasi, dan berpengetahuan baru untuk menghadapi kemajuan informasi. *Knowledge management* merupakan alat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perpustakaan.<sup>17</sup>

Berdasarkan data kinerja perpustakaan Indonesia dari seluruh provinsi Lampung merupakan salah satu kota yang unggul dalam mengelola kinerja pegawai. Perpustakaan umum mempunyai peran sangat strategis dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat, sebagai wahana belajar sepanjang hayat mengembangkan potensi masyarakat agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan nasional, serta merupakan wahana pelestarian kekayaan budaya bangsa, hal ini sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh Undang-undang Dasar 1945 yaitu sebagai wahana mencerdaskan kehidupan bangsa. Kebutuhan informasi yang terus tumbuh berkembang menuntut perpustakaan harus bekerja ekstra dalam memenuhi kebutuhan pemustakanya. Fungsi konvensional perpustakaan perguruan tinggi di antaranya mengumpulkan, memproses, menyebarkan, menyimpan dan memanfaatkan informasi serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.<sup>18</sup> Pengetahuan yang didokumentasikan dalam berbagai media perlu dikelola dengan baik dan mendukung temu kembali informasi, karena tanpa manajemen yang baik, berbagai bidang keilmuan yang telah dikembangkan akan sia-sia karena tidak terdokumentasi

---

<sup>17</sup> Rivai, dan Basri. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada

<sup>18</sup> Peter Ingwersen. "The Role of Libraries and Librarians in. Organising Digital Information", 1999, vol 49, Hlm. 11–15.



sehingga terputus keberlanjutannya untuk dilakukan pengembangannya, untuk itu tugas perpustakaan umum dalam manajemen pengetahuan untuk mendukung perguruan tinggi dalam melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Mengingat pentingnya pengelolaan pengetahuan dalam pusat informasi di perpustakaan, maka perlu dikaji bagaimanakah kinerja pegawai perpustakaan umum didalam manajemen pengetahuannya.

Perpustakaan Daerah (PUSDA) Provinsi Lampung disebut Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pembinaan Depdikbud. Beralamat di jalan Wolter Mongonsidi Nomor 107/144 Teluk Betung Utara, Bandar Lampung. Salah satu perpustakaan yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Dahulu perpustakaan tersebut dikenal sebagai Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Kemudian nomenklatur berubah menjadi Perpustakaan Daerah Lampung setelah terbitnya Keppres RI Nomor 11 Tahun 1989 tentang perpustakaan. Kemudian pada Tanggal 12 Desember 2007 UPTD Perpustakaan Daerah dan Kantor Arsip Daerah digabungkan menjadi satu dengan nomenklatur Badan Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Daerah Provinsi Lampung (BPAD). Sembilan tahun kemudian, tepatnya tahun 2016, BPAD berubah kembali nomenklaturnya menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung.<sup>19</sup> Perpustakaan Daerah Lampung sebagai perpustakaan yang memiliki sumber daya manusia dengan jumlah pegawai tetap mencapai 93 orang, yang dibagi kedalam beberapa bidang pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel Data Bidang Pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung.

---

<sup>19</sup> (Tribunlampungwiki.com/Kiki Novilia), 26 Desember 2019

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Data Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan**  
**Periode Tahun 2021**

<b>Data Bidang Pekerjaan Pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung</b>				
<b>No</b>	<b>Bidang Kerja</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	Analisis Pelaporan, Transaksi Keuangan Pusat dan Daerah dan Bendahara	Sarjana (Magister Manajemen)	Laki-laki/Perempuan	3
2	Analisis Perencanaan dan Sumber Daya Manusia Aparatur	Diploma IV – Sarjana (Ilmu Pemerintahan, dan Ilmu Ekonomi)	Laki-laki/Perempuan	5
3	Analisis Tata Usaha Pada Dinas Perpustakaan	Sarjana (Manajemen)	Laki-laki	2
4	Arsiparis Ahli Muda dan Pelaksana	Sarjana (Manajemen, Hukum, Politik)	Laki-laki/Perempuan	10
5	Kepala Dinas Perpustakaan	Sarjana (Magister Manajemen)	Perempuan	1
6	Kepala Bidang Deposit, Akuisisi dan Pengelolaan	Sarjana (Manajemen)	Laki-laki	1
7	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya	Sarjana (Manajemen)	Perempuan	1
8	Kepala Bidang Pembinaan dan	Sarjana (Magister	Perempuan	1

	Pengawasan Kearsipan	Manajemen)		
9	Kepala Bidang Pengelola Arsip	Sarjana (Magister Hukum)	Perempuan	9
10	Kepala Bidang Layanan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pelestarian dan Kerjasama	Sarjana (Manajemen)	Laki-laki	10
11	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	(Sarjana Hukum Perdata)	Perempuan	1
12	Pustakawan Ahli Madya, Pelaksana dan Penyelia	SLTA- /Sarjana (Administrasi, Ekonomi, Manajemen Hukum)	Laki-laki/Perempuan	24
13	Penyuluh Perpustakaan	Sarjana (Admnistrasi)	Perempuan	1
14	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda	Sarjana (Manajemen)	Perempuan	5
15	Penyuluhan Kearsipan	Sarjana (Manajemen, Ekonomi, Administrasi)	Laki-laki/Perempuan	4
16	Pengawas Perpustakaan	Sarjana (Politik, Pemerintahan)	Laki-laki/Perempuan	3
17	Perencana Ahli	Sarjana	Laki-laki	1

	Muda	(Komputer)		
18	Pengadministrasian Perpustakaan	SD – SMA	Laki- laki/Perempuan	9
19	Pranata Komputer	SMA – Diploma	Laki- laki/Perempuan	2

*Sumber : Data Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung (2021)*

Berdasarkan data kepegawaian Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung, diketahui bahwa jenjang pendidikan pustakawan berbeda-beda. Dari tabel 1.2 di atas dapat terlihat penempatan kerja pegawai perpustakaan dan kearsipan provinsi Lampung saat ini . Dapat terlihat bahwa Perpustakaan Daerah memiliki 19 bidang pekerjaan yang di isi oleh 93 Pegawai dengan pengalaman kerja, jenjang pendidikan, dan gender yang berbeda – beda dari data di atas terlihat bahwa penempatan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai didasarkan pada latar belakang tingkat pendidikan sesuai bidangnya masing-masing. Kinerja yang unggul dicirikan oleh pekerjaan yang efektif dan efisien sekaligus. Efektif berarti ukuran keberhasilan dalam memilih dan mencapai tujuan yang tepat. Ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam melakukan pencapaian kinerja. Menurut Soeprihanto menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.<sup>20</sup> Sedangkan menurut Mangkunegara menyatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kemampuan (Ability), Secara psikologis, kemampuan (Ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Yang maksudnya pimpinan dan pegawai harus memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai

---

<sup>20</sup> Soeprihanto, John. 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Cetakan keempat. Yogyakarta. BPFE, Hlm 89

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. dan Motivasi (motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, kerja dan kondisi kerja.<sup>21</sup> Dapat terlihat pada tabel di atas Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung menerapkan pada sebagian spesialisasi penempatan kerja sesuai bidangnya berdasarkan jenjang pendidikan dan kemampuan hal ini dapat terlihat pada bidang: Analisis Pelaporan, Transaksi Keuangan Pusat dan Daerah dan Bendahara, Analisis Tata Usaha Pada Dinas Perpustakaan, Bidang Deposit, Akuisisi dan Pengelolaan, dan Bidang Pengembangan Sumber Daya.

**Tabel 1.3**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Tahun 2021**

Program/Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Peningkatan layanan perpustakaan, pelestarian dan alih media bahan perpustakaan dan naskah nusantara/kuno.	<b>IK.1</b> Indeks Pelayanan Publik	Indeks	3,85	4,02	104%
	<b>IK.2</b> Tingkat kepuasan pemustaka	Nilai	82	90,25	110%
	<b>IK.3.</b> Persentase	Persen	1	38,48	3.848 %

<sup>21</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama, Hlm 23.

	peningkatan kunjungan pemustaka di perpustakaan daerah.				
	<b>IK4.</b> Persentase peningkatan alih aksara, alih bahasa dan penelitian naskah kuno	Persen	0,61%	0,46%	75%
Tersusunnya kebijakan teknis di bidang jasa informasi, layanan perpustakaan, dan pengelolaan naskah nusantara	<b>IK5.</b> Jumlah NSPK yang disusun	NSPK	10	10	100%
Terlaksananya pengembangan dan pengelolaan layanan informasi dan promosi	<b>IK6.</b> Jumlah masyarakat yang mendapatkan sosialisasi, pameran, dan diseminasi	Orang	5.448	17.747	326%
Terlaksananya pengembangan dan pengelolaan layanan referensi, sirkulasi, dan	<b>IK7.</b> Jumlah pemustaka yang memanfaatkan layanan jasa informasi perpustakaan	Orang	7.575.000	15.940.439	210%



layanan ekstensi	n, koleksi langka dan naskah nusantara				
Terlaksananya bimbingan teknis dan supervisi di bidang jasa informasi, layanan perpustakaan, dan pengelolaan naskah perpustakaan	<b>IK8.</b> Jumlah akses layanan perpustakaan berbasis inklusi sosial	Orang	1.837	1.460	79%
	<b>IK9.</b> Tingkat kepuasan akses layanan perpustakaan berbasis inklusi sosial	Skala	82	90.7	111%
Terlaksananya pengelolaan dan pendayagunaan naskah perpustakaan	<b>IK10.</b> Jumlah Pusat Unggulan Naskah Nusantara	Lembara	1	1	100%
	<b>IK11.</b> Jumlah naskah kuno yang dialih aksara, alih bahasa dan diteliti	Naskah	50	55	110%
Terselenggaranya pemasarakan	<b>IK12.</b> Jumlah kegiatan	Kegiatan	5	4	80%

an layanan jasa informasi perpustakaan	pemasyarakatan				
Terselenggaranya layanan jasa informasi perpustakaan dan koleksi langka	<b>IK13.</b> Jumlah kegiatan layanan jasa informasi perpustakaan	Kegiatan	7	12	171%
	<b>IK14.</b> Jumlah kegiatan layanan koleksi langka	Kegiatan	8	8	100%
Tersedianya SDM yang kompeten dan profesional	<b>IK15.</b> Persentase SDM yang mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi	Persen	>10%	97,76%	100%
	<b>IK16.</b> Rata-rata nilai sasaran kinerja pegawai (SKP)	Nilai	82	82,47	101%
Terkelolanya anggaran yang efektif dan efisien	<b>IK17.</b> Realisasi anggaran	Persen	98	99,25	101%
	<b>IK18.</b> Temuan hasil pengawasan yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100%
Tersedianya	<b>IK19.</b>	Persen	100	100	100%

hasil evaluasi dan laporan hasil pelaksanaan kegiatan	Persentase evaluasi dan laporan pelaksanaan kegiatan yang dibuat				
---	--	--	--	--	--

Sumber : Data Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung (2021)

**Grafik 1.4**

**Persentase Pengunjung yang menjadi anggota perpustakaan**



Sumber : Data Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung (2021)

Dari diagram diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 memiliki jumlah pencapaian tertinggi yaitu sebanyak 99,04. Kemudian pada tahun 2021 memiliki hasil pengunjung tertinggi kedua yaitu berjumlah 95,73 pengunjung. Pada tahun 2019 memiliki hasil 91,74 pengunjung, Dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung pada tahun 2019-2020 mengalami peningkatan sebesar 7,26, lalu pada tahun berikutnya mengalami penurunan 3,31.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung yaitu Ibu Nellawati Ningsih, M.M, beliau menerangkan bahwa tidak semua pegawai di perpustakaan ini bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan terakhirnya, akan tetapi untuk bidang pustakawan diharuskan seseorang yang dari lulusan pendidikan sarjana ilmu perpustakaan.

Hal ini dikarenakan tidak semua informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan mudah. Berkaitan dengan sarana pembelajaran sebagai mitra dalam memperoleh informasi dari berbagai bidang ilmu pengetahuan. Kinerja pegawai akan mencapai hasil maksimal apabila didukung dengan pengetahuan (knowledge) yang dimiliki. Setiap pegawai di harapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran dalam meningkatkan organisasinya. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa kita lihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan.

Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran meningkatnya gemar membaca dengan indikator persentase pengunjung perpustakaan yang menjadi anggota sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran**

2019			2020			2021		
Tar get	Realis asi	Capai an	Tar get	Realis asi	Capai an	Tar get	Realis asi	Capai an
20	18,43	91,74	15	14,62	98,46	38,50	38,46	97,46

*Sumber: Data Dinas Kearsipan Perpustakaan Provinsi Lampung.*

Indikator persentase pengunjung perpustakaan yang menjadi anggota diukur dari jumlah pengunjung yang di tata tahun 2021 sebanyak 2.218 orang dibagi dengan jumlah pengunjung perpustakaan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung sejumlah 2.276 orang. Sehingga capaian persentase pengunjung yang menjadi anggota perpustakaan pada tahun 2021 dari target sebesar 38,50% terealisasi sebesar 38,46 dengan capaian kinerja mencapai 97,46% jika dibandingkan dengan realisasi capaian pada tahun 2020 capaian persentase pengunjung yang menjadi anggota perpustakaan menurun dengan tahun 2020 dimana pada tahun 2020 realisasi mencapai 98,46.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu pegawai Adapun faktor penghambatan atau masalah pencapaian kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung diantaranya yaitu Rendahnya minat baca masyarakat Lampung, Pelayanan perpustakaan masih belum maksimal, masih kurangnya tenaga pengelola perpustakaan, kurangnya tenaga fungsional arsiparis yang ada di Dinas Perpustakaan, Minimnya sarana dan prasarana penyimpanan arsip, dan minimnya pemahaman aparatur tentang pengetahuan (*knowledge*), terkadang *knowledge management* hanya diterapkan secara suka rela dan inisiatif masing-masing pegawai personal *knowledge* yang didapat dari pengalaman didalam maupun diluar perusahaan. Seorang pegawai yang menghadapi tugas atau pekerjaan bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapatkan pada saat pendidikan formal maupun pelatihan, sehingga dalam melanjutkan tugasnya, organisasi wajib memberikan pengetahuan yang memadai pada pegawainya. Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam.”

### **C. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang diteliti. Maka dalam hal ini, penulis akan membatasi permasalahan dengan hanya membahas yang terkait dengan Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini sebagai berikut, yang menjadi rumusan masalah yaitu

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi

Lampung?

2. Apakah pandangan Ekonomi Islam terhadap Knowledge Management dan Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung?

### **E. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah penelitian dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap *Knowledge Management* dan Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung.

### **F. Manfaat Penelitian**

Suatu hal terpenting dalam penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan dan hal yang harus dilakukan setelah terungkapnya hasil penelitian. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik pihak penulis maupun pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
  - a) Penelitian ini diharapkan bisa membagikan kontribusi dalam bidang ilmu Manajemen bisnis syariah dan dapat menjadi sebuah acuan bagi penelitian selanjutnya serta dapat digunakan sebagai perbandingan untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang berkaitan dengan knowledge management terhadap kinerja pegawai.
  - b) Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi rujukan bagi yang melakukan penelitian lanjutan, menjadi tambahan koleksi bahan bacaan, dan meningkatkan pengetahuan mengenai kinerja pegawai. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen



pengetahuan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

Selain manfaat teoritis, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

- a) Bagi Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat berkaitan dengan penerapan *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan.
- b) Bagi Penulis  
Sebagai sarana untuk meningkatkan dan melatih kemampuan menulis karya ilmiah serta dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan penerapan *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan.
- c) Bagi Akademik atau Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.  
Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan untuk referensi penelitian selanjutnya serta penelitian ini merupakan informasi, teori dan pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dasar saat melakukan penelitian. Penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian penulis. Penulis juga mencantumkan hasil penelitian terdahulu

yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Implementasi *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya (2017) dengan judul: “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada pegawai PT Semen Indonesia Persero Tbk)”.

**Persamaan:** Yaitu sama-sama mengkaji mengenai Knowledge Management dan Kinerja Pegawai.

**Perbedaan:** Pada variable Independent X terdapat 2 variabel yaitu Kinerja Perusahaan, dan objek penelitian yang dilakukan bukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung.

**Hasil:** Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel X1 knowledge management memiliki koefisien beta sebesar 0,661, dan nilai thitung sebesar 8,669 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi knowledge management maka akan meningkat kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya.

Pada hasil analisis jalur, variabel X2 knowledge management memiliki koefisien beta sebesar 0,485, dan nilai thitung sebesar 5,594 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

perusahaan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi knowledge management maka akan meningkat kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya. Dan berdasarkan hasil analisis jalur, variabel X3 kinerja pegawai memiliki koefisien beta sebesar 0,358, dan nilai thitung sebesar 4,132 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kinerja pegawai maka akan meningkat kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya. Dari hasil perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai PT Semen Indonesia (Persero) Tbk memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja perusahaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lusydiah, dan Krisnawati Setyaningrum Nugraheni (2021) dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Chanti Semarang".

**Persamaan:** Yaitu sama-sama mengkaji mengenai knowledge management.

**Perbedaan:** Pada variable Independent X terdapat 3 variabel yaitu pengaruh motivasi kerja dan dukungan organisasi, serta objek penelitian yang dilakukan bukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung, dan objek penelitian yang dilakukan bukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung.

**Hasil:** Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 2,066 dan nilai signifikan sebesar 0,043. Berdasarkan hasil penelitian uji

hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena manajemen pengetahuan memiliki nilai koefisien positif sebesar 2,132 dan nilai signifikan sebesar 0,037. Hal ini telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zarkowi & Widiartanto (2016) bahwa semakin kuat dukungan manajemen pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.<sup>22</sup> Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena manajemen pengetahuan memiliki nilai koefisien positif sebesar 2,965 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel motivasi kerja, manajemen pengetahuan dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai F sebesar 8,089 yaitu dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,005 sehingga hipotesis keempat yang diajukan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, manajemen pengetahuan dan dukungan organisasi secara bersama – sama kepada kinerja pegawai dapat diterima.<sup>23</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar Apriandi (2019) dengan judul: “Pengaruh Knowledge Management Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam”.

**Persamaan:** Yaitu sama-sama mengkaji mengenai knowledge management dan kinerja pegawai.

---

<sup>22</sup> Zarkowi, R., & Widiartanto. (2016). Pengaruh Personal Knowledge, Organizational Learning, Dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. National Conference on ASBIS 2016, 1(1), Hlm 294–302.

<sup>23</sup> Lusy Diah dan Krisnawati Setyaningrum Nurgaheni, “Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang”, Journal of Community Services in Tourism, Volume 2 Nomor 1, July (2021) Hlm: 59-68

**Perbedaan:** Pada variable Independent X terdapat 2 variabel yaitu komitmen organisasi, serta objek penelitian yang dilakukan bukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Lampung, dan objek penelitian yang dilakukan bukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan an Provinsi Lampung.

**Hasil:** Dari hasil uji regresi dinyatakan bahwa knowledge management berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandou, Lengkong dan Sendow (2016) yang menyatakan bahwa knowledge management, skill, dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Sundiman (2017) yang menyatakan bahwa pengetahuan personal (X1), prosedur kerja (X2), dan teknologi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>24</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Salihah Khairawati, Nimas Arganingtyas, Hery Sasono dan Wijiharta Wijiharta (2021) dengan judul: “Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja pegawai Sebuah Pendekatan Manajemen Islam”.

**Persamaan:** Yaitu sama-sama mengkaji mengenai knowledge management dan kinerja pegawai serta dalam perspektif Islam.

**Perbedaan:** Penelitian ini menggunakan metode campuran yaitu (mixed methods) dengan desain sequential explanatory dan objek penelitian yang dilakukan bukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan an Provinsi Lampung.

**Hasil:** Dinyatakan bahwa hasil signifikansi p-value Y-X1 sebesar 0,000 (<0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga kesimpulannya personal knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-

---

<sup>24</sup>Azhar Apriandi, “Pengaruh Knowledge Management Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam”, Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Volume 1, No.2, Desember (2019), Hlm 85-91

value Y-X2 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya Job Procedure berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-value Y-X3 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kesimpulannya Technology berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-value Y-X1 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kesimpulannya personal knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-value Y-X2 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya Job Procedure berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-value Y-X3 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kesimpulannya Technology berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-value Y-X1 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga kesimpulannya personal knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-value Y-X2 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya Job Procedure berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil signifikansi p-value Y-X3 sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>25</sup>

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika pada penelitian merujuk pada pedoman penulisan skripsi kuantitatif program sarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2022. Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri dari lima bab. Setiap bab diuraikan beberapa sub bab yang menjelaskan secara rinci dari pokok pembahasan. Berikut adalah sistematika penulisannya:

---

<sup>25</sup> Salihah Khairawati, Nimas Arganingtyas, Hery Sasono, Wijiharta Wijiharta, "Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Sebuah Pendekatan Manajemen Islam", Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam ISSN: 2477-6157 (2021), Hlm 82-93



## 1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi berisi cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan rasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

## 2. Bagian Subtansi (Inti) Bagian Inti skripsi terdiri dari :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, knowledge management, dan kinerja pegawai, kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam melakukan penelitian, hal-hal yang akan dijelaskan yaitu pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa data sampel yang diperoleh.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah peneliti dapatkan, dan juga penjelasan mengenai hasil penelitian.

**BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

**3. Bagian Akhir**

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam, adalah sebagai berikut:

1. Knowledge Management Bepengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung. Yang artinya apabila knowledge management direalisasikan kepada pegawai, mereka akan terdorong lebih giat dalam mencari dan mendistribusikan pengetahuan serta dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kinerjanya dalam dinas perpustakaan agar tujuan dari perusahaan tercapai.
2. Pandangan Ekonomi Islam melihat satu variabel yang melibatkan pegawai perpustakaan daerah Lampung dalam kinerja. Mereka sudah sepenuhnya melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku dalam prinsip ekonomi Islam, yaitu keimanan (*tauhid*), keadilan (*ad'l*) hasil (*ma'ad*), kenabian (*nubuwwah*), dan pemerintahan (*khilafah*). Sebagian dari pegawai sudah menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan syariat Islam. Yang dimana Islam mengajarkan kita untuk selalu terus mencari pengetahuan dari buaian sampai keliang lahat. Pengetahuan yang berkelanjutan dapat membantu kita untuk melakukan pekerjaan yang baik sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Selain itu sudah ada sebagian dari pegawai yang memiliki sifat amanah yang dimaksud disini adalah bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi tersebut secara teliti, diselesaikan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab atas semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait antara lain sebagai berikut :

### 1. Secara Praktis

Bagi Pegawai Dinas Dan Kearsipan Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam melakukan Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) Untuk Tetap Meningkatkan Kinerja Pegawainya. Karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

### 2. Secara Akademis

Bagi Akademisi, Dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain dibidang manajemen bisnis syariah khususnya yang berkaitan dengan, manajemen sumber daya manusia.

### 3. Secara Teoritis

#### a) Bagi Peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang didapatkan di bangku kuliah khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya.

#### b) Bagi penelitia selanjutnya :

1. diharapkan Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang mungkin ikut mempengaruhi kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan provinsi Lampung atau perusahaan lainnya.
2. Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan bagi penelitian lain untuk mengembangkan penelitian dan melakukan perbaikan lagi untuk peneliti sebelumnya.

## DAFTAR RUJUKAN

### Buku:

- Achmad S Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja Performance Management System* Jakarta (2000).
- Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama Yogyakarta: Pandiva Buku, (2016).
- Anak Agung Putu Agung dan Anik Yuesti, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke- 1*, Bali: CV Noah Aletheia, (2019).
- Anwar Prabu Mangkuegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, (2014).
- Bambang Setiarso dkk, *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*, Yogyakarta:Graha Ilmu, (2012)  
Bandung : Alfabeta
- Davenport, Thomas, H., and Laurence Prusak. *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston. (1998).
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratiih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial* (Yogyakarta: Gaya Media, 2007).
- Husen Umar. *Metode Riset Bisnis panduan mahasiswa untuk melakukan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*, Jakarta : Gramedia pustaka utama. Cet kedua, (2019)
- Mathis, R.L. & Jackson, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat, (2012).
- Mustofa Edwin Nasution ,*Pengantar Eksklusif ekonomi islam*, Jakarta: Kencana. (2007)
- Paul L Tobing, *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2007).

Sangkala, *Knowledge Management*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2007).

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.

Simamora, "*Panduan Riset Perilaku Konsumen*" PT. Gramedia: Pustaka Utama Jakarta (2002).

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

Teng, Sharon and Suliman Hawamdeh. "*Knowledge management in public libraries*". Aslib Proceedings: (2002)

Tika, Pbundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, (2006).

Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, (2009).

#### **Jurnal:**

Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya, "*Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)*". *Jurnal Administrasi Bisnis JAB* (2017)

Anshori.Y, *Analisis Keunggulan Bersaing Melalui Penerapan Knowledge management dan Knowledge-Based Strategy di Surabaya Plaza Hotel*, "*Jurnal Manajemen Perhotelan*", (2015).

Djremi, Hasiolan, L. B & Minarsih, M.M. "*Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*" *Journal of Management* (2016).

Fauzan Adzima & Herman Sjahrudin, "*Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai*". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 2019.

Gloet, M and Terziovski, M, "*Exploring the relationship between knowledge management and innovation performance*", *Journal of Manufacturing Technology Management*, vol.15,

no. 5, pp. 402-409. (2014).

Immanuel Wellem, "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Pint Air Cabang Maumere", (2018).

Jerry Honeycutt, *Knowledge Manajement Strategies*,( Jakarta: Elex Media Komputindo, *Journal*: (1988)

Lindawati, and Irma Salamah. "Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* (2012).

Masduki, Pengaruh Faktor-faktor Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Majalengka, Laporan Penelitian, Fakultas Ekonomi Universitas Majalengka, (2016).

Mokmin Basri, Zawiyah M. Yusof, Nor Azan M. Zin, Information Policy: The Diminishing Role of Library, *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 19 [Special Issue – October 2012]

Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas UI, 2011) Repository. (2008).

Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Edisi Pert (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015).

Syed Nawab Haider Naqvi, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam*, terj. M. Saiful Anam dan Muhammad Ufuqul Mubin, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (2009).

Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). (Development Research of Management): *Jurnal Manajemen*, (2017).

Wirawan, S Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat. (2015).



Yun Iswanto dan Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, (2020).

Yusuf, Pawit M. .*Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Jakarta : Rajawali Pers. Universitas Sumatera (2012).

**Website:**

Amaemaliah Putri Pengertian Kinerja Menurut/Perspektif Islam,SCRIB,2016,1.=<https://www.scribd.com/doc/297522692/Pengertian-Kinerja-Menurut-Perspektif-Islam> (diakses kamis, 04 Juni 2022, Pukul 18.45 Wib)

